



СИСТЕМА ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ГАПОУ СО «ИМТ» (СП)
Раздел 3: Локальные акты, регламентирующие правоотношения работников организации, участников образовательного процесса

Коллективный договор на 2023 – 2026 г.г. государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум»,
Приложение № 3. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум», 2023 г.

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум» (ГАПОУ СО «ИМТ»)

Председатель представительного органа
трудового коллектива ГАПОУ СО «ИМТ»

Н.Ю. Шутова
«05» мая 2023 г.

Директор ГАПОУ СО «ИМТ»

С.А. Катцина
«05» мая 2023 г.



ПО Л О Ж Е Н И Е
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум»



2023 год

г. Ирбит

Номер документа	СП-03-2023-№ <u>1</u> / <u>3</u>
Документ вводится	Взамен Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам ГАПОУ СО «ИМТ», СП-03-2020-№ 1 / 3



СИСТЕМА ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ГАПОУ СО «ИМТ» (СП)
Раздел 3: Локальные акты, регламентирующие правоотношения работников организации, участников образовательного процесса

Коллективный договор на 2023 – 2026 г.г. государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум»,
Приложение № 3. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум», 2023 г.

РАССМОТРЕНО

Общим собранием работников и
представителей обучающихся
Автономного учреждения
Протокол № 2
от « 05 » мая 2023 г.

Утверждено и введено в действие
приказом директора ГАПОУ СО «ИМТ»

№ 239-ог от « 05 » мая 2023 г.

РАССМОТРЕНО

Советом Автономного учреждения
Протокол № 7
от « 03 » мая 2023 г.

Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум», 2023 г.

Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум» является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2023 – 2026 государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум», разработано в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области по вопросам совершенствования системы оплаты труда работников государственных учреждений, локальными нормативными актами Автономного учреждения, регулирующими условия и порядок оплаты труда работников Автономного учреждения, определяет виды, условия, размеры и порядок установления стимулирующих выплат всем категориям работников Автономного учреждения.



ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум»

СОДЕРЖАНИЕ

	С.
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ.....	5
3. ОБЩИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ КРИТЕРИАЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ.....	10
4. КОМИССИЯ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИМ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	10
5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ.....	12
6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	14
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников Автономного учреждения.....	15
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Форма бланка Показатели эффективности деятельности работника.....	17
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Форма бланка Индивидуальный лист самооценки показателей эффективности деятельности работника	18



СИСТЕМА ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ГАПОУ СО «ИМТ» (СП)
Раздел 3: Локальные акты, регламентирующие правоотношения работников организации, участников образовательного процесса

Коллективный договор на 2023 – 2026 г.г. государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум»,
Приложение № 3. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум», 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

**государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум» (далее – настоящее Положение) является локальным нормативным актом государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум» (далее – Автономного учреждения), неотъемлемой частью Коллективного договора Автономного учреждения.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Свердловской области от 20.07.2015 года № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» (с изменениями), в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум», Положением о внедрении апробированных моделей эффективного контракта в Автономном учреждении.

3. Настоящее Положение разработано и вводится в целях:

3.1. Совершенствования системы оплаты труда работников Автономного учреждения:

1) определения единого подхода к порядку установления выплат стимулирующего характера, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных Положением об оплате труда, всем категориям работников Автономного учреждения;

2) единообразия методов материального стимулирования всех категорий работников Автономного учреждения.

3) обеспечения связи между повышением оплаты труда и конкретными результатами труда каждого работника Автономного учреждения на основе:

а) введения взаимоувязанной системы показателей эффективности деятельности всех категорий работников Автономного учреждения от установленной на федеральном и региональном уровне системы показателей эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций;

б) создания организационных и правовых условий для достижения целевых показателей: уровня средней заработной платы педагогических работников; предельной доли оплаты труда педагогических работников (основного персонала) и прочих работников (административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала и прочего персонала) в фонде оплаты



труда Автономного учреждения, установленных законодательными и нормативными правовыми документами на федеральном и региональном уровне;

в) совершенствования условий оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в улучшении результатов труда, повышения качества работы, стимулирования профессионального роста, развития творческой активности и инициативы при выполнении профессиональных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей всеми категориями работников Автономного учреждения.

3.2. Повышения показателей эффективности деятельности Автономного учреждения путем обеспечения:

- 1) повышения качества образовательного процесса;
- 2) развития материально-технической базы учреждения;
- 3) стабилизации кадрового состава и привлечения высококвалифицированных специалистов во всех квалификационных группах в структуре штатного расписания работников учреждения.

3.3. Реализации в Автономном учреждении системы эффективных контрактов.

4. Настоящее Положение определяет виды, условия, размеры и порядок установления стимулирующих выплат всем категориям работников Автономного учреждения.

5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются с учетом разрабатываемых в Автономном учреждении показателей и критериев эффективности труда работников Автономного учреждения в пределах фонда на оплату труда работников Автономного учреждения, формируемого Министерством образования и молодежной политики Свердловской области на календарный год исходя из объема ассигнований областного бюджета на предоставление Автономному учреждению субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием учреждением в соответствии с государственным заданием государственных услуг, а также средств от деятельности приносящей доход, направленных Автономным учреждением на оплату труда работников.

6. Настоящее Положение является дополнением (неотъемлемой частью) Положения об оплате труда работников Автономного учреждения.

7. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся и рассматриваются в составе новой редакции Советом Автономного учреждения, принимаются Общим собранием работников и представителей обучающихся Автономного учреждения, утверждаются директором Автономного учреждения. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ

8. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью оплаты труда работников Автономного учреждения.

9. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

10. В соответствии с Положением об оплате труда работников в Автономном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.



11. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в Автономном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

12. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работников Автономного учреждения в зависимости от его интенсивности, продуктивности, качества, динамики результата, долговременности.

13. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

14. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты:

1) за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Автономного учреждения;

2) за интенсивность труда работника выше установленной системой нормирования труда Автономного учреждения норм труда.

15. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом:

1) показателей наполняемости учебных групп;

2) количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации;

3) результативности подготовки определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня;

4) результатов реализации авторских программ;

5) результатов выполненных работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем Автономного учреждения;

6) результатов выполненных работ, обеспечивающих эффективное использование ресурсов и средств Автономного учреждения;

7) результатов разработки и реализации проектов (мероприятий) в сфере образования экспериментального и инновационного характера;

8) выполнения особо важных, срочных и других работ, значимых для Автономного учреждения;

9) участия педагогических работников в региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсов (Учитель года, Мастер года и т.п.)

16. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты:

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора);

2) другие качественные показатели, установленные локальным нормативным актом Автономного учреждения с учетом мнения представительного органа работников Автономного учреждения – Совета автономного учреждения.

17. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» – не более 20 процентов;



2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» – не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается локальными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Автономного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Автономным учреждением на оплату труда работников.

18. Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю Автономного учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю Автономного учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю Автономного учреждения с учетом мнения представительного органа работников Автономного учреждения – Совета автономного учреждения.

19. Определение размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ производится на основе разработанных в Автономном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в зависимости от принадлежности работника к конкретной квалификационной группе (категории) в соответствии со структурой штатного расписания.

20. Разработка показателей и критериев эффективности труда работников осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер выплат стимулирующего характера работника должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения плановых значений показателей эффективности его труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Автономного учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5) прозрачность – правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику;

6) измеримость – достижение значений показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера.

21. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников по квалификационным группам рассматриваются представительным органом Автономного учреждения - Советом автономного учреждения и утверждаются локальным актом Автономного учреждения.

22. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников Автономного учреждения всех категорий, проводимых на основании утвержденных критериальных показателей.

Мониторинг и анализ профессиональной деятельности осуществляется экспертами по каждой квалификационной группе (категории) работников. Состав экспертов утверждается приказом директора Автономного учреждения ежегодно.



23. Утверждение результатов оценки результативности деятельности работников и принятие решения об установлении выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ конкретному работнику осуществляет Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Автономного учреждения.

24. Размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается работникам в зависимости от утвержденных Комиссией результатов их профессиональной деятельности за отчетный период времени.

25. Работникам, выполняющим работу по нескольким должностям, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ выплачиваются как по основной должности, так и по должности которую работник занимает на условиях внутреннего совмещения (совместительства).

26. Педагогическим работникам, принимающим участие в региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсов, на период подготовки к участию в конкурсных мероприятиях устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в размере не менее 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Данная выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда Автономного учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Решение об установлении размера данной выплаты стимулирующего характера рассматривается представительным органом Автономного учреждения - Советом автономного учреждения и принимается директором Автономного учреждения персонально в отношении конкретного работника.

27. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ для вновь принятых основных (штатных) работников и работников, принимаемых на условиях совместительства, устанавливаются «с началом трудовой деятельности» на определенный период времени к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исходя из коэффициента эффективности достаточного уровня для установления стимулирующих выплат, в пределах фонда оплаты труда Автономного учреждения, утвержденного на соответствующих финансовый год.

Решение об установлении размера выплат стимулирующего характера вновь принимаемому работнику принимается директором Автономного учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом показателей его квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания); сложности, важности, интенсивности порученной ему работы.

28. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются с целью создания стимула для долговременной стабильной деятельности работников по специальности в сфере образования, Автономном учреждении и поощрения за продолжительный труд.

29. При исчислении стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования работников Автономного учреждения применяется Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников Автономного учреждения приведен в Приложении № 1 к настоящему Положению.

30. Работникам Автономного учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) по специальности в сфере образования, в Автономном учреждении по решению руководителя Автономного учреждения могут быть установлены ежемесячные доплаты – выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет.



31. Конкретный размер ежемесячных доплат – выплат стимулирующего характера за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается локальными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Автономного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Автономным учреждением на оплату труда работников.

32. Решение об установлении выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы конкретному работнику на отчетный период текущего года принимает Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Автономного учреждения.

33. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачиваются ежемесячно.

34. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам Автономного учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда, в виде:

- премиальных выплат по итогам работы Автономного учреждения за год;
- премиальных выплат за результаты деятельности.

35. Премирование по итогам работы Автономного учреждения за год осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, в обеспечение выполнения уставных задач Автономного учреждения и договорных обязательств в течение года.

Решение об установлении премиальных выплат по итогам работы Автономного учреждения конкретному работнику принимает Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Автономного учреждения.

36. Единовременное премирование работников Автономного учреждения применяется по решению директора Автономного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников Автономного учреждения – Совета автономного учреждения:

- 1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) при награждении Почетными дипломами победителей смотров-конкурсов профессионального мастерства «Преподаватель года», «Лучший куратор учебной группы», «Лучшая цикловая комиссия», «Лучшая методическая разработка», смотра-конкурса «Образовательные достижения, Лучшая группа учебного года», др. смотров конкурсов профессионального мастерства работников Автономного учреждения.
- 5) в связи с празднованием Дня учителя;
- 6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами;
- 7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

37. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом Автономного учреждения, принятым руководителем Автономного учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения представительного органа работников Автономного учреждения – Совета автономного учреждения.

38. Стимулирующие выплаты работникам Автономного учреждения не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

39. Работникам Автономного учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.



3. ОБЩИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ КРИТЕРИАЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

40. Основой формирования показателей эффективности деятельности работников Автономного учреждения для определения размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ являются примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников, административно-управленческого персонала по основным направлениям, отражающим эффективность деятельности профессиональных образовательных организаций, установленных на федеральном и региональном уровнях:

- 1) Качество и общедоступность образования в образовательном учреждении;
- 2) Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных, аккредитационных требований;
- 3) Кадровые ресурсы образовательного учреждения;
- 4) Социальные критерии;
- 5) Эффективность организационно-управленческой деятельности;
- 6) Сохранение здоровья обучающихся в образовательном учреждении.

41. Показатели эффективности деятельности работников Автономного учреждения, отражающие показатели оценки эффективности деятельности, индикаторы оценки эффективности деятельности (критерии оценки и плановые (пороговые) оценки), оценку в баллах, оформляются на бланке по форме, приведенной в приложении № 2 к настоящему Положению.

42. Оценка критериев, примеров и результатов деятельности работников осуществляется в балльной системе. Максимальное количество баллов в зависимости от критериального показателя оценки - 3.

43. По каждой должности, исходя из перечня и количества критериальных показателей, определяется максимально возможная сумма баллов.

44. Перечень показателей оценки эффективности, плановые значения показателей, критерии оценки и периодичность соответствующих стимулирующих выплат отражаются в трудовом договоре работника Автономного учреждения.

45. Утвержденные показатели и критерии оценки эффективности труда работников по квалификационным группам (категориям) являются основой для разработки и оформления индивидуальных листов самооценки по различным квалификационным группам и должностям (приложение № 3 к настоящему Положению).

4. КОМИССИЯ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

46. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Автономного учреждения (далее – Комиссия) создается в Автономном учреждении с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам стимулирующих выплат. Комиссия осуществляет свою деятельность как коллегиальный орган.

47. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику Автономного учреждения:

- 1) стимулирующих выплат, устанавливаемых на определенный период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет);



2) премиальных выплат по итогам работы;
3) единовременных премиальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда Автономного учреждения.

48. Комиссия вправе:

1) принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;
2) запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия Комиссией объективного решения.

49. Комиссия создаётся из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

Представители работодателя в Комиссию назначаются руководителем Автономного учреждения.

Представители работников в Комиссию делегируются представительным органом работников Автономного учреждения – Советом Автономного учреждения.

50. Решение о создании Комиссии, её персональный состав, срок полномочий оформляются приказом руководителя Автономного учреждения. Срок полномочий Комиссии определяется не менее 1 года.

51. В случае увольнения из Автономного учреждения работника, являющегося членом Комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования Комиссии.

52. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря Комиссии.

Руководитель Автономного учреждения не может являться председателем комиссии по стимулированию.

53. При принятии решений Комиссия руководствуется нормами действующего законодательства, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников Автономного учреждения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

54. Комиссия организует свою работу в форме заседаний:

1) Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины ее членов.
2) Заседание Комиссии ведёт председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.
3) Протоколирование заседаний и ведение документации Комиссии обеспечивает секретарь Комиссии.

В протоколе фиксируются: дата проведения; лица присутствующие на заседании; повестка дня; вопросы поставленные на обсуждение, голосование, итоги голосования; принятые решения.

Протокол подписывается председателем и секретарём Комиссии, которые несут ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

4) Члены Комиссии участвуют в заседаниях Комиссии и обладают равными правами при обсуждении вопросов, входящих в их компетенцию.

5) Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию Комиссии.

6) Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) Комиссия по определяет самостоятельно.

7) Комиссия вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

55. Члены Комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе Комиссии.



За разглашение указанной информации члены Комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

56. Работодатель:

- 1) создает необходимые условия для работы Комиссии;
- 2) вправе участвовать в заседании Комиссии;
- 3) вправе внести в Комиссию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат;
- 3) не вправе принуждать членов Комиссии к принятию определённых решений.

5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

57. Работники Автономного учреждения для установления им стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ проводят самоанализ профессиональной деятельности два раза в год:

- 1) за отчетный период январь – июнь – не позднее 20 июня;
- 2) за отчетный период июль – декабрь – не позднее 15 декабря.

58. На основе самоанализа работники Автономного учреждения заполняют индивидуальный лист самооценки. К листу самооценки по мере необходимости прилагаются: отчет о выполнении плана работы за анализируемый период; документы, подтверждающие примеры деятельности и конкретные результаты.

Индивидуальный лист самооценки заверяется работником у вышестоящего должностного лица (утвержденного эксперта).

59. Для проведения внешней объективной оценки результативности профессиональной деятельности работников Автономного учреждения Комиссия организует собеседование согласно утвержденного графика.

60. Работник Автономного учреждения представляет на заседание Комиссии индивидуальный лист самооценки и все необходимые документы, подтверждающие примеры его деятельности и конкретные результаты за отчетный период.

Комиссия в присутствии работника Автономного учреждения проводит экспертную оценку результативности его деятельности в соответствии с установленными критериями и:

1) Принимает решение о достижении плановых (пороговых) значений критериев оценки эффективности деятельности работником за отчетный период и оценки деятельности в баллах. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в Индивидуальном листе самооценки работника за каждый показатель и в целом.

2) Определяет коэффициент эффективности и уровень эффективности деятельности работника за отчетный период.

Коэффициент эффективности деятельности работника за отчетный период определяется путем деления суммы полученных баллов за анализируемый период на максимально возможную сумму баллов:

$$K = \frac{\text{итого баллов по результатам самооценки}}{\text{максимально возможная сумма баллов}}$$

Уровень эффективности деятельности работника за отчетный период признается:

- низкоэффективным, при $K < 0,7$,
- среднеэффективным, при $0,7 \leq K < 0,8$,
- эффективным, при $0,8 \leq K < 0,9$,
- высокоэффективным, при $0,9 \leq K \leq 1$.



3) Принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются при значении $K \geq 0,70$.

61. Решение об утверждении результата оценки результативности деятельности работника за отчетный период и установлении ему выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ принимается голосованием.

Решение Комиссии является правомочным, если за него проголосовало более половины членов Комиссии от списочного состава.

При решении спорных вопросов и при равном количестве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

62. Решения Комиссии оформляются протоколом. Протокол составляется в день проведения заседания Комиссии.

63. По итогам собеседования, работник в письменной форме фиксирует свое согласие или несогласие с общей оценкой результативности своей деятельности в протоколе Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Автономного учреждения.

В случае необходимости индивидуальный лист самооценки возвращается работнику для исправления и доработки.

64. Решения Комиссии утверждаются приказом директора Автономного учреждения.

65. В случае несогласия работника с оценкой результативности своей деятельности и принятым решением Комиссии, работник в течение 2 дней после заседания Комиссии вправе подать обоснованное письменное заявление на имя директора Автономного учреждения.

Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных настоящим положением процедур мониторинга или оценивания, а также факт допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку эффективности профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах.

66. Письменное заявление работника о несогласии с общей оценкой результативности своей деятельности передается директором Автономного учреждения на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, действующей в соответствии с Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Автономного учреждения.

67. На основании заключения Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений по факту заявления работника, директор Автономного учреждения принимает окончательное решение об утверждении результата оценки результативности деятельности работника за отчетный период и установлении ему выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

68. Расчет стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ за отчетный период производится бухгалтерией Автономного учреждения по каждой квалификационной группе (категории) работников на основании приказа об установлении выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда Автономного учреждения в части выплат стимулирующего характера, утвержденного на соответствующий финансовый год, по методике:

*фонд оплаты труда в части выплат
стимулирующего характера, в рублях*

*X коэффициент эффективности
деятельности работника*

*суммарный коэффициент
эффективности деятельности
работников по квалификационной группе*



69. Установленные выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы производятся за фактически отработанное время:

- 1) 1 период - за отчетный период с января по июнь текущего года:
 - для работников категорий административно - управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала - ежемесячно с 1 июля по 31 декабря текущего года;
 - для педагогических работников - ежемесячно с 1 сентября по 31 декабря текущего года;
- 2) 2 период - за отчетный период с июля по декабрь текущего года:
 - для всех категорий работников - ежемесячно с 1 января по 1 июля года, следующего за отчетным.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

70. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности, директор Автономного учреждения вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплаты стимулирующего характера, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

71. Директор Автономного учреждения имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при наличии причин, возникших в отчетном периоде:

- нарушение работником трудовых обязанностей;
- не обеспечение работником условий безопасности образовательного процесса;
- наличие в адрес работника обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (обучающихся, родителей (законных представителей), работников учреждения), обоснованных претензий (решений, предписаний) со стороны надзорных и контрольных органов.



СИСТЕМА ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ГАПОУ СО «ИМТ» (СП)
Раздел 3: Локальные акты, регламентирующие правоотношения работников организации, участников образовательного процесса

Коллективный договор на 2023 – 2026 г.г. государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум»,
Приложение № 3. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум», 2023 г.

Приложение № 1 к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам ГАПОУ СО «ИМТ»

ПОРЯДОК исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников Автономного учреждения

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования работникам Автономного учреждения, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

2. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее – стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности и (или) трудовой договор.

3. При установлении работникам Автономного учреждения ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в Автономном учреждении.

В случаях, предусмотренных настоящим порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам Автономного учреждения, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях:

1) в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее – организации),

2) исполнительных органах государственной власти Свердловской области в сфере образования (далее – органы власти),

3) органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования (далее – органы власти).

5. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику Автономного учреждения при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что, перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику Автономного учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

7. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику Автономного учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).



8. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

9. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

11. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

12. Под работой по специальности в сфере образования понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

13. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю Автономного учреждения с учетом мнения представительного органа работников Автономного учреждения – Совета автономного учреждения.



СИСТЕМА ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ГАПОУ СО «ИМТ» (СП)
Раздел 3: Локальные акты, регламентирующие правоотношения работников организации, участников образовательного процесса

Коллективный договор на 2023 – 2026 г.г. государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум»,
Приложение № 3. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум», 2023 г.

Приложение № 2 к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам ГАПОУ СО «ИМТ»

Форма бланка

Показатели эффективности деятельности работника

№ п/п	Показатели оценки эффективности деятельности	Индикаторы эффективности деятельности		Оценка в баллах
		Критерии оценки	Плановые (пороговые) значения	
1.	Показатели интенсивности и высоких результатов работы			
1.1				
1.2				
1.3				
1.4				
1.5				
...				
2.	Показатели качества работы			
2.1				
2.2				
2.3				
2.4				
2.5				
...				
<i>Итого максимальная сумма баллов</i>				



СИСТЕМА ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ГАПОУ СО «ИМТ» (СП)
Раздел 3: Локальные акты, регламентирующие правоотношения работников организации, участников образовательного процесса

Коллективный договор на 2023 – 2026 г.г. государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум»,
Приложение № 3. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум», 2023 г.

Приложение № 3 к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам ГАПОУ СО «ИМТ»

Форма бланка

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ЛИСТ САМООЦЕНКИ показателей эффективности деятельности работника

Должность _____ ФИО _____ по результатам деятельности за отчетный период _____ 202__ года

№ п/п	Показатели оценки эффективности деятельности	Индикаторы эффективности деятельности				Фактическая оценка в баллах (заполняется работником)	Фактическая оценка в баллах (заполняется Комиссией)
		Критерии оценки	Оценка в баллах	Плановые (пороговые) значения	Фактические значения (заполняется работником)		
1.	Показатели интенсивности и высоких результатов работы						
1.1							
1.2							
...							
2.	Показатели качества работы						
2.1							
2.2							
...							
Итого максимальная сумма баллов							

Коэффициент эффективности деятельности $K = \frac{\text{Итого баллов}}{\text{Максимальная сумма баллов}}$

Уровень эффективности (подчеркнуть): $K < 0,7$ – низкоэффективный; $0,7 \leq K < 0,8$ - среднеэффективный; $0,8 \leq K < 0,9$ – эффективный; $0,9 \leq K \leq 1$ – высокоэффективный.

Работник _____ Дата _____
(подпись) (расшифровка)

Эксперт _____ Дата _____
(подпись) (расшифровка)

Комиссия по установлению стимулирующих выплат _____
(подпись) (расшифровка) (подпись) (расшифровка) (подпись) (расшифровка)

_____ (подпись) (расшифровка) (подпись) (расшифровка) (подпись) (расшифровка)

ПРИМЕЧАНИЕ: Индивидуальный лист самооценки заполняется работником, предъявляется для согласования эксперту, Комиссии по установлению стимулирующих выплат.
К листу самооценки прилагаются документы, подтверждающие примеры деятельности и конкретные результаты.