

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН  
ГОУ СПО «Хасавюртовский аграрно-экономический колледж»

Принято на Педагогическом  
совете работников и согласовано  
с профсоюзным комитетом

Протокол № 4  
От «12» от 2014г.

Председатель  
*Мамит*

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГОУ «Хасавюртовский  
аграрно-экономический колледж»

*А.А. Бексултанов*  
«12» от 2014г.

**Положение  
о распределении стимулирующей  
части фонда оплаты труда  
работников  
государственного образовательного  
учреждение  
«Хасавюртовский аграрно-экономический  
колледж»**

Хасавюрт 2014г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к стимулированию труда работников ГОУ СПО «Хасавюртовский аграрно-экономический колледж» (далее - колледж).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан",

- постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117 "О введении Новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан"

- постановлением Правительства РД от 8 октября 2009 г. № 345 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан», принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за высокий профессионализм и качество выполняемой работы, внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, инновационных и авторских программ, достижение учащимися высоких показателей, подготовку призеров олимпиад, конкурсов, качественную подготовку и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью, организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения и др.

1.4. Система стимулирования труда работников колледжа направлена на:

- выявление факторов, оказывающих влияние на рост качества образования;
- развитие творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;
- повышение роли органов государственно-общественного управления;
- привлечение широкой общественности к участию в процессе по стимулированию труда работников;
- усиление материальной заинтересованности работников колледжа в повышении качества образовательного и воспитательного процесса;
- закрепление в колледже высококвалифицированных кадров;
- увеличение контингента учащихся колледжа.

1.5. Система оплаты и стимулирования труда работников устанавливается в образовательном учреждении в соответствии с федеральными законами, Уставом колледжа, локальными нормативными актами (настоящим Положением, коллективным договором) и иными нормативными правовыми актами.

1.6. Положение содержит единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.7. Порядок, размер и сроки выплат стимулирующего характера для каждой категории работников, полученные на основании данного Положения, закрепляются приказом директора колледжа.

1.8. Настоящее Положение утверждается директором колледжа при согласовании с Педагогическим советом колледжа и профсоюзным комитетом колледжа и вводится в действие приказом директора колледжа.

1.9. Предложения по изменению содержания настоящего Положения представляются для обсуждения общему собранию трудового коллектива и при принятии положительного решения выносятся на обсуждение на заседании Педагогического совета колледжа.

1.10. Изменения и дополнения в настоящее Положение согласуются с Педагогическим советом колледжа и профсоюзным комитетом колледжа, утверждаются директором колледжа и вводятся в действие приказом директора колледжа.

1.11. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

## 2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Право на поощрительные выплаты по результатам труда имеют все работники колледжа (как основные, так и совместители): административный и педагогический состав, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал.

2.2. Выплаты стимулирующего характера директору колледжа осуществляются работодателем исходя из критериев оценки результативности деятельности, но из стимулирующего фонда колледжа или из фонда работодателя.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ.

2.4. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежеквартально и (или) за полугодие и (или) за год и (или) ежемесячно по результатам труда работников общеобразовательного учреждения за предыдущий период и выплачиваются в следующий месяц за отчетным периодом.

Стимулирующие выплаты не производятся в период отпуска и болезни работника.

2.5. Стимулирующая выплата может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя: единовременные премии, поощрительные выплаты, иные выплаты стимулирующего характера по результатам труда работников.

2.6. Объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять:

для преподавателей, пед.работников и мастеров производственного обучения не менее 25 процентов;

для лиц, занимающих другие должности, не менее 15 процентов.

В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

2.8. К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания: лицам, награжденным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации" - до 20 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации" - до 20 процентов оклада (должностного оклада);

б) стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы в размере 15 процентов от оклада.

в) за наличие звания кандидата - 8 процентов.

Молодым считается дипломированный специалист, который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу учреждения;

в) стимулирующие выплаты водителям автомобилей всех типов, имеющим:

1-й класс - до 25 процентов оклада (должностного оклада);

2-й класс - в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

2.9. Поскольку стаж педагогической работы и уровень образования педагога оказывают опосредованное влияние на результат работы педагогического работника, то можно считать их учтенными в стимулирующих выплатах за качество работы педагогического работника.

2.10. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

2.11. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений за:

- официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;
- разработку программ кружков и факультативов, дополнительных занятий;
- официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе;
- организацию внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов, открытые уроки, классные часы;
- участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях;
- создание сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов, в рамках профильного обучения, утвержденных внешними рецензентами;

Работники колледжа могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

- Правительством Республики Дагестан - в размере до 1,5 оклада (должностного оклада);
  - Президентом Республики Дагестан - в размере до 2 окладов (должностных окладов);
  - Правительством Российской Федерации - в размере до 2 окладов (должностных окладов);
  - Президентом Российской Федерации - в размере до 3 окладов (должностных окладов);
- б) при награждении:

- орденами и медалями Российской Федерации - в размере до 3 окладов (должностных окладов);

в) ведомственными наградами:

- Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) - в размере до 1,5 оклада (должностного оклада);
- Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан - в размере до 1 оклада (должностного оклада).

2.12. Созданная педагогическим советом Экспертная комиссия, состоящая из педагогических и административных работников, проводит оценку достижений и определяет качество труда педагогического и других категорий работника в баллах.

### **3. Процедура оценки качества труда работников**

3.1. Для определения соответствия деятельности работника колледжа показателям и критериям как условиям премирования применяется Методика блочно-рейтинговой оценки качества.

3.2 Методика блочно-рейтинговой оценки предполагает:

Анализ деятельности работника по блокам (один раз в месяц) с представлением заполненной информационной таблицы передаётся заместителю директора по учебной работе в срок до 25 числа отчётного месяца (оценочный лист для каждой категории персонала колледжа).

3.3. Не предоставление работником в срок информационной таблицы не даёт права на поощрительные выплаты.

#### **4. Критерии эффективности труда для получения выплат стимулирующего характера**

4.1. Основными критериями при разработке показателей эффективности труда для осуществления стимулирующих выплат основным категориям работников образовательного учреждения являются:

- качество и доступность профессионального образования;
- создание условий для совершенствования учебно-воспитательного процесса;
- социальный критерий;
- эффективность управленческой деятельности;
- развитие педагогического творчества;
- сохранение здоровья учащихся;
- исполнительская дисциплина;

а также: позитивные результаты деятельности педагога в качестве классного руководителя, занятие экспериментальной и исследовательской работой, преподавание по новым учебным программам, разработка новых учебных курсов, создание учебно-методического материала, программ развития образовательного учреждения, применение информационных технологий, результативная подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, вариативность обучения, высокое качество работы, сохранность контингента учащихся, высокие показатели успеваемости, совершенствование материально - технической базы, создание комфортных условия для осуществления работы в колледже, работа по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, системная работа по профилактике вредных привычек, выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности, проявление инициативы и творчества в работе.

4.2. Для определения поощрительных выплат за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности используются итоги:

- мониторинга качества освоения обучающимися учебного содержания предметов;
- государственной аттестации выпускников учреждения;
- независимого тестирования выпускников учреждения;
- других форм внешней независимой оценки качества образования;
- участия обучающихся, воспитанников и педагогов в городских, региональных, всероссийских и международных научно – практических конференциях;
- участия обучающихся и педагогов в творческих ассамблеях, интеллектуальных турнирах, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других формах общественного предьявления образовательных достижений.

4.3. Поощрительные выплаты за продуктивность деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса в учреждении, осуществляются при условии:

- создания работником (или группой работников) качественного «продукта» творческого труда – методической разработки, доклада, рекомендации, программы, проекта, сценария и т.д.;
- получения высокой рейтинговой оценки педагога по итогам аналитической работы методического совета;
- получения высокой экспертной оценки созданного педагогом продукта со стороны экспертной комиссии.

4.4. Установление показателей стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

## **5. Условия установления и порядок отмены стимулирующих выплат**

5.1. Премии, поощрительные выплаты назначаются при соблюдении следующих условий:

- отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;
- высокий уровень исполнительской дисциплины: отсутствие дисциплинарных замечаний, своевременное заполнение журналов, ведение личных дел, подготовка отчетов, посещение организационно-методических мероприятий и т.д.

5.2. Стимулирующие выплаты, установленные работникам образовательного учреждения, могут быть отменены в связи с ухудшением качества работы и ее результативности, а также в случае грубого нарушения трудовой дисциплины работником колледжа.

5.3. Премирование не осуществляется в случае зафиксированного в установленном порядке нарушения сотрудником трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по колледжу, непосещение заседаний педагогического совета, обоснованные жалобы родителей на действия педагога или сотрудника колледжа, нарушение исполнительской дисциплины и т.д.).

5.4. Решение об отмене стимулирующих выплат принимается директором колледжа на основании приказа, согласованного с профсоюзным комитетом, на срок не более трех месяцев подряд.

5.5. Решение об отмене стимулирующих выплат доводится письменно под подпись работнику колледжа в течение одной недели со дня принятия решения Директором колледжа.