

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Камышловский педагогический колледж»

Принято
Советом колледжа
Протокол от 21.05.2024 г. № 11
Председатель  И.Ю. Устьянцева

Утверждено
приказом директора ГАПОУ СО
«Камышловский педагогический
колледж»
от 21.05.2024 г. № 166 -ОД
Е.Н. Кочнева



Согласовано
Уполномоченный работниками
Председатель профсоюзного комитета
(протокол от 22.04.2024 г. № 3-ОД)
 К.В. Мохирев



ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах стимулирующего характера и
порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
работникам государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Свердловской области
«Камышловский педагогический колледж»**

ВЗАМЕН

Порядка и оснований установления выплат
стимулирующего характера работникам ГБПОУ СО «Камышловский педагогический
колледж», утвержденного приказом от 19.12.2016 г. №414 - ОД

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения свердловской области «Камышловский педагогический колледж» (далее – Положение) разработано с целью материального стимулирования труда работников ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж» (далее – Колледж), поощрения их материальной заинтересованности в повышении результативности и качества своей профессиональной деятельности, усиления мотивации к проявлению творческой активности и инициативы, максимального раскрытия трудового потенциала, обеспечения социальных гарантий.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими законодательными и нормативно-правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2011 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп.);

- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.);

- Примерное положение об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, утвержденное 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 изм. и доп.);

- Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 26 г.г. (с изм. и доп.);

- Порядок отдельных выплат стимулирующего характера работникам (кроме руководителя) государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, утвержден приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 8 августа 2023 г. N 919-Д;

- Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, утвержденный приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 08.08.2023 N 919-Д (с изм. и доп.);

- Устав ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж»;

- Коллективный договор;

- Положение об оплате труда работников ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж»;

- иные действующие нормативно-правовые акты.

1.3. Настоящее Положение является локальным актом ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж», устанавливающим размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также основания (критерии) назначения данных выплат работникам ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж», показатели количественной и (или) качественной оценки трудовой деятельности работников (показатели эффективности).

1.4. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж».

1.5. Выплаты стимулирующего характера, их размеры определяются с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж», формируемых учредителем – Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, а также средств приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся на основе показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.7. Право на выплаты стимулирующего характера имеют все работники Колледжа.

1.8. Установление работникам Колледжа выплат стимулирующего характера за качественные показатели, интенсивность и высокие результаты работы, премии по итогам работы производится пропорционально фактически отработанному времени в периоде, по итогам которого производится материальное стимулирование.

1.9. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор Колледжа вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить, предупредив работников об этом в установленном законодательстве порядке.

1.11. Основными принципами системы стимулирования труда работников являются:

- комплексность, обеспечивающая оценку всех видов деятельности работника или структурного подразделения;

- открытость и прозрачность, включающая в себя полную информированность работников или подразделений об основных критериях и показателях оценки их деятельности и доступность представленной информации для понимания всех работников;

- справедливость, обеспечиваемая учетом уровня ответственности и квалификации (компетентности) работника, качества выполняемой им работы, интенсивности и специфики его труда, степени участия работника (подразделения) в деятельности Колледжа или в конкретном мероприятии;

- реальность, учитывающая финансовые возможности Колледжа и реальную величину выделенного фонда стимулирования;

- объективность, характеризующая размер вознаграждения работника или подразделения с позиции объективной оценки результатов их труда, обеспечиваемой комплексным и коллегиальным подходом к этой оценке;

- своевременность, означающая, что вознаграждение следует за достижением результата;

- предсказуемость, предполагающая, что работники должны знать о возможности вознаграждения за те или иные результаты своего труда;

- адекватность, подразумевающая, что размер вознаграждения должен быть адекватен трудовому вкладу каждого работника или подразделения в результат деятельности Колледжа.

2. Виды выплат стимулирующего характера, условия их установления

2.1. Работникам Колледжа устанавливаются следующие выплаты 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.

2.2. 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.

2.3. Условиями для снижения или прекращения (неназначения) стимулирующих выплат работникам Колледжа являются:

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;

- нарушение Устава Колледжа, правил внутреннего трудового распорядка;

- неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

- снижение качества работ (результатов работы), за которую были определены выплаты;

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников колледжа;

- наличие замечаний по результатам внутренних проверок и вышестоящими организациями;

- нарушение исполнительской дисциплины, в т.ч. невыполнение приказов и распоряжений директора Колледжа, и режима работы;

- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;

- дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в отчетном периоде;

- необеспечение сохранности имущества, халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

- несоблюдение санитарно-эпидемиологического режима, требований охраны труда и техники безопасности, в т.ч. при организации образовательного процесса, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности;

- нарушение педагогической и служебной этики;

- нахождение в отпуске, периоды нетрудоспособности;

- отсутствие необходимого количества средств в фонде стимулирования.

В случае выявления условий для снижения или прекращения (неназначения) стимулирующих выплат по результатам внутренних проверок или административного контроля, иным основаниям решение принимается комиссией по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа с учетом оценки последствий для достижения общего результата деятельности колледжа о снижении в полном объеме или частично, однократно или в течение нескольких отчетных периодов.

В случае выявления условий для снижения или прекращения стимулирующих выплат по результатам внешних проверок / проверок надзорных и контрольных органов снижение или прекращение стимулирующих выплат осуществляется решением комиссии по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа на период от одного до трех отчетных периодов.

Снижение или прекращения стимулирующих выплат осуществляется по той должности, при исполнении которой работников допущены нарушения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам приказом директора с учетом фактических результатов их работы и интенсивности труда, обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на определенный срок в % к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютном размере и выплачиваются ежемесячно.

2.5. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам колледжа с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить результаты их труда, степень возложенной ответственности и дополнительный объем работ, результативность деятельности, обеспечивающую успешную реализацию стратегии развития колледжа. Критерии оценки эффективности деятельности работников колледжа устанавливаются отдельно для каждой категории работников на основе занимаемых ими должностей и являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.6. Основаниями для установления ежемесячных выплат за интенсивность и высокие результаты работы является сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж», интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда норм труда, повышенная степень ответственности, самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач, инициативность и новаторство, результативность работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем жизнеобеспечения колледжа, рациональность использования ресурсов и средств колледжа, разработка и реализация проектов (мероприятий) в сфере образования, отсутствие замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж». Виды и размеры ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам Колледжа определяются трудовым договором.

2.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам (за исключением педагогическим работникам) устанавливаются с учетом фактических результатов их работы и интенсивности труда по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности на основе показателей, конкретизированных для каждого отчетного периода в рамках направлений, указанных в п. 2.9. Данные выплаты производятся на основании решения комиссии по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа, утвержденного приказом директора. Выплаты устанавливаются в % к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютном размере. Размер выплат определяется комиссией по стимулированию и утверждается директором колледжа.

2.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

- инновационную устремленность, конструктивную инициативу;
- разработку и реализацию инициативных управленческих решений, проектов, программ;
- реализация образовательных, социокультурных программ и проектов;
- развитие информационно-образовательной, предметно-пространственной развивающей среды колледжа, обеспечение информационной открытости;
- внедрение новых информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в профессиональную деятельность;
- внедрение новых технологий и форм организации труда, освоение новых технологий и методов профессиональной деятельности;
- внедрение новых форм и технологий управления;
- разработку и внедрение новых программ, научно-методических разработок;
- разработку и организационно-методическое сопровождение реализации индивидуальных учебных планов, новых образовательных программ (далее - ОП), в т.ч. адаптированных;
- вовлечение работодателей в разработку, реализацию ОП и оценку результатов их освоения, развитие других форм социального партнерства и сотрудничества;

- внедрение и использование новых технических средств в профессиональной деятельности;
- ведение профориентационной работы и работы по содействию трудоустройству выпускников;
- ведение работы по выполнению контрольных цифр приема;
- развитие форм организации студенческого самоуправления;
- организация работы с родителями;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях, мастер-классах и др.), организация конкурсов, акций и др.;
- организацию внеурочной деятельности по предмету (модулю);
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Колледжа;
- привлечение дополнительных средств на развитие основных видов деятельности колледжа (поощрение предпринимательской инициативы);
- оперативные действия при устранении аварий, своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций.

2.9. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу Колледжа, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. Виды и размеры ежемесячных стимулирующих выплат за качество выполняемых работ определяются трудовым договором.

2.10. В рамках выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам устанавливается ежемесячная доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по результатам независимой оценки квалификации – 10%.

2.11. 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:

- за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» – 20 процентов;
- за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» – 50 процентов.

2.12. В рамках выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям директора, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» – 3000 рублей.

2.13. Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, заместителям директора, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю государственной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин / профилю управленческой деятельности. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю государственной организации или профилю деятельности предоставляется директору Колледжа с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственного учреждения по согласованию с

профсоюзным органом на основании протокола комиссии по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа.

2.14. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются за:

- достижение обучающимися высоких показателей в освоении ОП по итогам аттестации;
- обеспечение стабильности и повышение качества образования, сохранность контингента;
- высокую степень удовлетворенности различными субъектами образования качеством реализации ОП;
- подготовку победителей (призеров) олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований и др.;
- участие в конкурсах профессионального мастерства (личное участие работника);
- проявление методической активности;
- обеспечение информационной открытости деятельности колледжа (активное участие в работе по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа колледжа);
- своевременность и качество разработки документации, ее оформление в соответствии с установленными требованиями;
- качество организации информационно-методической работы с различными субъектами образования;
- рационализаторские предложения по совершенствованию качества предоставляемых услуг и условий труда;
- предложения по эффективности использования и сохранности материально-технических и энергоресурсов колледжа;
- качество выполнения функций государственного заказчика, качество подготовки аукционной (конкурсной) документации и отсутствие фактов нарушения законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд;
- своевременность и качество исполнения календарного финансового плана, своевременное освоение бюджетных средств;
- соблюдение сроков, порядка и качества предоставления бухгалтерской, финансовой, статистической отчетности;
- своевременность проведения планово-предупредительных ремонтов;
- отсутствие замечаний по обеспечению выполнений правил пожарной безопасности, электробезопасности, режима экономии и требований СанПиН.
- др.

2.15. Стимулирующие выплаты за высокое качество работ педагогическим работникам устанавливаются в баллах по итогам работы в каждом месяце, согласно показателям и критериям оценки эффективности профессиональной деятельности, конкретизированным для каждого отчетного периода. Данные стимулирующие выплаты производятся по решению комиссии по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа, утверждаемому приказом директора колледжа.

2.16. Выплаты стимулирующего характера за качество работ заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с приказом директора.

2.17. В целях социальной защищенности работников ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора применяется единовременное премирование работников ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж» и/или с учетом решения комиссии по определению размера стимулирующей части заработной платы работников:

- 1) при награждении ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;
- 2) при награждении государственными наградами РФ и наградами Свердловской области;
- 3) в связи с празднованием Дня учителя;
- 4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 5) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 6) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- 7) за участие в конкретных мероприятиях, связанных с проведением отдельных акций, выполнением на высоком уровне важных и ответственных поручений администрации ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж»;
- 8) в связи с успешным выполнением задач по развитию системы образования Свердловской области;
- 9) в связи с достигнутыми положительными результатами реализации образовательных программ и организации образовательной деятельности;
- 10) в связи с профессионализмом и личным вкладом в развитие инновационного и методического потенциала колледжа.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

2.18. Единовременное премирование работников ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж» может применяться по результатам профессиональных конкурсов, проводимых в колледже в соответствии с утвержденными положениями. Основанием для премирования является решение аттестационной (конкурсной) комиссии, утвержденное приказом директора. Размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютном размере в пределах финансовых средств на оплату труда (до 100%).

2.19. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач. Размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютном размере. Решение о премировании и размере премии принимается директором колледжа на основании представлений (ходатайства) заместителей директора, руководителей структурных подразделений с учетом обеспечения финансовыми средствами, оформляется приказом.

2.20. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в государственной организации. Работникам ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж», имеющим стаж работы (выслугу лет) в государственных организациях, по решению руководителя государственной организации могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) (или в иной, принятой в колледже системе):

- от 5 до 10 лет – до 5 процентов;
- свыше 10 лет – до 10 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет установлен Порядком исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников

государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, утвержденным приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 08.08.2023 г. № 919-Д «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области».

2.21. Педагогическим работникам, принимающих участие в региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсах (в частности, «Мастер года») на период подготовки к участию в конкурсных мероприятиях устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в размере не менее 10% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. Установление стимулирующих выплат работникам осуществляется комиссией по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа (далее – Комиссия). Порядок формирования и работы Комиссии определен в разделе 4 настоящего Порядка.

3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам приказом директора Колледжа на основании решения комиссии по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа.

3.3. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда. Конкретный размер стимулирующей части фонда оплаты труда определяется в зависимости от объема финансирования учреждения в расчетный период.

3.4. Размер выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются один раз в квартал, педагогическим работникам - ежемесячно. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

3.5. Размер выплат стимулирующего характера педагогическим работникам определяется в абсолютном размере. Расчет размера выплат стимулирующего характера производится на основе критериев оценки эффективности деятельности.

3.6. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

3.7. Для распределения между педагогическими работниками стимулирующей части фонда оплаты труда применяется балльная система. Стоимость балла определяется объемами фонда и максимальным количеством баллов, которые могут получить работники Колледжа. Основанием для начисления выплат стимулирующего характера служат оценочные листы, отражающие результаты работы и объем вознаграждения.

3.8. Подсчет баллов производится по каждому работнику, по максимально возможному количеству критериев.

3.9. Стоимость 1 балла определяется в отчетном периоде в абсолютном размере.

3.10. Размер стимулирующих выплат в месяц по каждому работнику определяется индивидуально и является приведением стоимости 1 балла на сумму баллов набранным работником.

3.11. Установление стимулирующих выплат осуществляется в следующем порядке:

1) работники колледжа в срок до 23 числа последнего месяца квартала, в декабре - до 18, представляют своим непосредственным руководителям заполненные листы по оценке результатов собственной профессиональной деятельности за отчетный период в соответствии с критериями для расчета стимулирующих выплат, педагогические работники - ежемесячно;

2) руководители структурных подразделений оценивают объективность представленных результатов, заполняют листы по оценке результатов деятельности работников в части упущений в работе до 25 числа (в декабре – до 20), передают листы председателю комиссии по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа для рассмотрения в комиссии;

3) на основании представленной информации Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат;

4) на основании протокола комиссии по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера по результатам работы за квартал.

4. Порядок формирования и работы комиссии по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа

4.1. Комиссия по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа (далее – комиссия по стимулированию) создаётся в ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж» с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам стимулирующих выплат.

4.2. В компетенцию комиссии по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику Колледжа:

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

- премиальных выплат по итогам работы;

- единовременных премиальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда работников ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж».

4.3. Комиссия по стимулированию вправе:

- принимать решения по каждому вопросу, входящему в ее компетенцию;

- запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия объективных решений.

4.4. Комиссия по стимулированию создаётся на основании данного Положения из равного числа представителей работников и работодателя, не менее, чем три представителя от каждой стороны. Представители работодателя в комиссию по стимулированию предлагаются директором Колледжа. Представители работников в комиссию по стимулированию выдвигаются профсоюзным комитетом. Решение о создании комиссии по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа, её персональный состав оформляются приказом директора Колледжа после обсуждения на общем собрании работников и представителей обучающихся. Срок полномочий комиссии по стимулированию - 1 год. В случае увольнения из образовательной организации работника, являющегося членом комиссии по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии по стимулированию. Комиссия по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии. Директор Колледжа не может являться председателем комиссии по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа.

4.5. При принятии решений комиссия по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа руководствуется нормами действующего законодательства, данным Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников Колледжа, в

том числе локальными нормативными актами, устанавливающими и регулируемыми выплаты стимулирующего характера.

4.6. Комиссия по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей данным положением, локальными нормативными актами, регуливающими систему стимулирования труда работников.

4.7. Работодатель ежемесячно представляет в комиссию по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа информацию о наличии средств фонда оплаты труда на стимулирование работников. Работодатель вправе внести в комиссию по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

4.8. Комиссия по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа организует свою работу в форме заседаний. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно и протоколируются.

4.9. Заседание комиссии по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа ведёт председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя. Секретарь комиссии по стимулированию ведёт протокол заседания комиссии по определению размера стимулирующей части заработной платы работников колледжа и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания комиссии. Члены комиссии по стимулированию обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию комиссии.

4.10. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствуют не менее 2/3 членов комиссии.

4.11. Решения комиссии принимаются прямым открытым голосованием простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании, оформляются протоколом, который подписывается всеми членами комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

4.12. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания работников колледжа либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в Комиссию.

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

4.14. Председатель комиссии в трехдневный срок со дня подписания протокола передает подписанный протокол директору колледжа для оформления приказа об установлении стимулирующих выплат.

4.15. Решение комиссии по стимулированию оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем, членами комиссии.

4.16. Работники колледжа имеют право ознакомиться с решением комиссии в части, их касающейся, обратившись к секретарю комиссии на следующий день после заседания.

4.17. Проект приказа об установлении выплат стимулирующего характера работникам в размерах, определенных комиссией по стимулированию в протоколе, после согласования с председателем профсоюзного комитета Колледжа подписывается директором Колледжа и является основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам. Указанные выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

4.18. Работодатель не вправе принуждать членов комиссии к принятию определённых решений.

4.19. Члены комиссии по стимулированию 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 по стимулированию несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляции на результаты оценки

5.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности он имеет право подать апелляцию. Основанием для подачи заявления могут быть и технические ошибки, допущенные при подсчете.

5.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомочность вынесенной оценки.

5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции председатель комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для ее рассмотрения заседание комиссии с приглашением работника, подавшего апелляцию.

5.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены комиссии рассматривают обоснованность претензий работника, повторно проводят оценку деятельности, основываясь на представленных документальных данных, по результатам которой подтверждают данную оценку ранее или изменяют ее.

5.6. Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 133600552358087161194895262509558337786447861703

Владелец Кочнева Елена Николаевна

Действителен с 19.03.2024 по 19.03.2025