

**государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Самарской области
«Алексеевское профессиональное училище»**

Приложение № 4 к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации ГБПОУ «Алексеевское
профессиональное училище»
_____ А. Ю. Разгоняева
« ____ » _____ 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ «Алексеевское
профессиональное училище»
_____ К. Ф. Иванова
« ____ » _____ 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующего фонда
оплаты труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Самарской области
«Алексеевское профессиональное училище»**

Принято общим собранием трудового коллектива
протокол № 5 от 01 октября 2021 года

п. Авангард 2021г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение для работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Алексеевское профессиональное училище» (далее- Училище) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Законом РФ «Об образовании» № 273 - ФЗ от 29.12.2012г.
- постановлением правительства Самарской области от 29.10.2008 года №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. N 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с учетом действующих редакций);
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)
- нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

I. Цели и задачи установления стимулирующих выплат и доплат.

- 1.1. Целью установления стимулирующих выплат за высокое качество работы является дальнейшее развитие учебного заведения, повышение его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг в вопросе подготовки кадров.
- 1.2. Установление стимулирующих выплат направлено на решение следующих задач:
 - повышение качества профподготовки;
 - улучшение воспитательной работы;
 - активное участие в мероприятиях регионального и федерального значения в целях повышения рейтинга образовательного учреждения.

II. Основания для установления стимулирующих выплат работникам

- 2.1. Условия для назначения стимулирующих выплат:
 - стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы)
 - отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
 - отсутствие дисциплинарных взысканий.

III. Основания для отмены стимулирующих выплат:

- 3.1. Снижение или отмена стимулирующих выплат происходит в случае:
 - изменение фонда оплаты труда;
 - окончание срока действия выплат;
 - снижение результативности работы;
 - нарушение трудовой дисциплины.

IV. Порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, которая составляет не более 26,73% от ФОТ.

4.2. Размер стимулирующей части ФОТ устанавливается 2 раза в год приказом директора на 01 января и 01 сентября соответствующего года.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и напряженность работы;
- выплаты за результативность и качество работы;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- иные поощрительные выплаты.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда). Перечень критериев используемых для оценки эффективности (качества) работы сотрудников отражены в листах самоанализа (Приложение 1);

Установление показателей, не связанных с результативностью и качеством труда не допускается.

4.5. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Училища, за исключением директора, а также условия их осуществления устанавливаются на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

4.6. Указанные в п. 5.6. критерии оценки деятельности работников, за исключением директора, разработаны в соответствии с примерным перечнем критериев эффективности труда, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 28-од.

4.7. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Техникума утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат директору Техникума устанавливается Юго-Восточным управлением Министерства образования и науки Самарской области.

4.8. Распределение выплаты за качественный результат труда по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника (Приложение № 1 к настоящему Положению) осуществляется Комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников, утвержденной приказом руководителя образовательного учреждения (далее Комиссия).

4.9. Количество заработанных баллов определяется **один раз в квартал** (январь, февраль март; апрель, май, июнь; июль, август, сентябрь; октябрь, ноябрь, декабрь) путем деления части стимулирующего фонда работников (70%) на общее количество заработанных баллов, утвержденных Комиссией. Работники, у которых право на стимулирующие выплаты возникло в другие периоды (например, по истечении 6 месяцев со дня приема, сдают листы самооценивания до 25-го числа месяца, в который возникло право на получение стимулирующей выплаты). Остальная часть стимулирующего фонда (30%) предназначена на выплату премий за выполнение особо важных и срочных работ (премии), иные поощрительные выплаты.

4.10. Педагогические работники до 25-го числа последнего месяца отчетного периода предоставляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом директора образовательного учреждения Рабочей группе, утвержденной приказом директора для предоставления в Комиссию.

4.11. По результатам рассмотрения в Комиссии материалов издаются приказы директора о назначении стимулирующих выплат до 27 числа месяца, предшествующего установлению выплат.

4.12. Критерии заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются из Перечня критериев директора образовательного учреждения в соответствии с должностными обязанностями.

Общая сумма стимулирующих выплат, выплаченных в течение года директору образовательного учреждения за счет средств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения, не должна превышать 10 % годовой стимулирующей части ФОТ.

4.13. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

4.14. Стимулирующий фонд носит накопительный характер.

Сэкономленные средства стимулирующего фонда могут выплачиваться за особые достижения в жизни образовательного учреждения в виде разовых премий сотрудникам на основании приказа директора в процентах от оклада или в абсолютных числах.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

Данное положение является неотъемлемой частью Коллективного договора и Положения об оплате труда.

Лист оценки результативности и качества работы, относящиеся к стимулирующей части фонда оплаты труда в ГБПОУ

«Алексеевское профессиональное училище»
преподавателей и мастеров производственного обучения

ФИО _____

_____ 2021г

№ п/п	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания/ баллы	Самооценка педагога	Оценка экспертной группы
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1 Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики (средний балл уровня обученности по предмету)	2 Максимально - 2		
		1.2 Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу (% от общего числа обучающихся в группе)	2 Максимально - 2		
		1.3 Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций (по количеству обращений)	1 Максимально - 1		
		1.4 Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного декомпозированного значения ключевых показателей за текущий год	2 Максимально - 2		

	1.6 Доля обучающихся СПО, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена, уровень, соответствующий национальным или международным стандартам, не менее показателя, установленного декомпозированного значения ключевых показателей за текущий год %	2 Максимально - 2		
	1.7 Повышение уровня квалификации по программам, основанным на опыте Союза Ворлдскиллс Россия	2 Максимально - 2		
	1.8 Обучение в качестве сертифицированного эксперта на опыте Союза Ворлдскиллс Россия	2 Максимально - 2		
	1.9 Подготовка непосредственного участника по программе Ворлдскиллс Россия	2 Максимально - 2		
	1.10 Подготовка будущих потенциальных участников с перспективой на участие в конкурсе профессионального мастерства по программе Ворлдскиллс Россия	2 Максимально - 2		
	1.11 Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	2 Максимально - 2		
	1.12 Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних (по количеству студентов)	0 – 5 баллов От 1 до 3 – (за каждого минус бал) Свыше 3 - минус 5 баллов		
2. Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся	2.1 Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	2 Максимально - 2		
	2.2 Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	2 Максимально - 2		

	2.3 Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», составляет не менее 24%	2 Максимально - 2		
	2.4. Подготовка и участие студентов в конкурсе «Студент года»	Заочный этап – 1 б. Очный этап – 3 б. Финалист – 5 б.		
	2.4 Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения, дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 90%	2 Максимально - 2		
3. Результативность использования современных технологий (в т. ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1 Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 1 б Окружной – 2 б. Региональный – 3 б. Всероссийский – 4 б. Максимально – 4 б.		
	3.2 Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе, не менее показателя, установленного декомпозированного значения ключевых показателей за текущий год (от общего количества часов педагога)	Менее 5 % - 0 б От 5 до 8 % - 1 б От 9 до 12% -2 б От 13 до 16 – 3 б От 17 до 20% - 4 б От 21 % - 5 б Максимально - 5		
	3.3 Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности образовательного учреждения	2 Максимально - 2		
	3.4. Доля обучающихся с применением дуальной технологии (по количеству студентов)	От 1 до 10 % - 1 б От 10 до 30% - 3 б Свыше 30 % - 5 б Максимально - 5		

		3.5. Заключение целевых договоров (количество договоров)	1 договор - 5 б		
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1 Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) (очное участие)	Муниципальный – 1 б Окружной – 2 б. Региональный – 3 б. Всероссийский – 4 б. Максимально – 4 б.			
	4.2 Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) (очное участие)	Муниципальный – 1 б Окружной – 2 б. Региональный – 3 б. Всероссийский – 4 б. Максимально - 4			
	4.3 Подготовка и проведение предметной недели (по результатам оценки МК)	2 Максимально - 2			
5 Дополнительные показатели	5.1.Руководство объединениями учащихся: патриотической, краеведческой, литературной, медиа, добровольческой, спортивной, творческой, прикладной и др. направленности	5 баллов Максимально - 5			
	5.2. Выполнение норм ВФСК ГТО студентами группы	50% и более – 2б Максимально - 2 б			
	5.3. Результативное участие в конкурсах с привлечением грантов	5б Максимально – 5 б			
	5.4. Вакцинация студентов в группе (при наличии подтверждающих документов)	От ковид 80% - 3 б От гриппа 100% -3б Максимально - 3 б			
		5.5. Победа в конкурсе «Лучший классный руководитель года» (внутриучилищный)	3б Максимально - 3 б.		
			Макс. - 86		

ДАТА _____

Подпись _____ / _____

С оценкой экспертной группы ознакомлен

ДАТА _____

Подпись _____ / _____