

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АМУРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
(ГАУ ДПО «АМИРО»)**

УТВЕРЖДЕНО

приказом исполняющего
обязанности ректора
ГАУ ДПО «АМИРО»
от 30.08.2019 № 332

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников государственного автономного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Амурский областной институт развития образования»

ПРИНЯТО

на заседании Учёного совета
ГАУ ДПО «АМИРО»
протокол от 29.08.2019 № 1

Благовещенск, 2019 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок установления выплат стимулирующего характера работникам государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Амурский областной институт развития образования» (далее – Институт).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений».

1.3. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Амурский областной институт развития образования» и распространяется на все структурные подразделения Института.

1.4. Настоящее Положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы и проявления творческой инициативы, своевременного и добросовестного исполнения своих служебных обязанностей, повышения профессионального уровня и уровня ответственности за выполняемую работу.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (далее - ФОТ) формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Института, средств от приносящей доход деятельности, и иных средств, направленных Институтом на вышеуказанные цели. Стимулирующая часть ФОТ распределяется между штатными работниками Института.

1.6. Стимулирующие выплаты назначаются: для профессорско-преподавательского состава (далее - ППС), руководителей структурных

подразделений и специалистов по учебно-методической работе (далее – специалист по УМР), осуществляющих образовательную деятельность; педагогов дополнительного образования, – 2 раза в год, за отчетные периоды: с 01 января по 30 июня, с 01 июля по 31 декабря;

для иных категорий работников – 1 раз в квартал.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Они могут быть в виде установленных стимулирующих выплат, стимулирующих выплат по показателям интенсивности и критериям оценки качества профессиональной деятельности, премий.

2.2. В Институте установлены следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за наличие квалификационной категории педагогическим работникам;
- надбавка за классность водителям автомобилей;
- выплаты за непрерывный стаж работы в Институте;
- выплаты за наличие учёной степени, учёного звания, почётных званий;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится за:

- выполнение особо важных и срочных работ;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;
- работу, связанную с обеспечением безаварийной, безотказной,

бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Института;

подготовка к всероссийским, областным мероприятиям;

разработка образовательных проектов, программ;

иные стимулирующие надбавки, которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки указываются конкретные выполненные работы или иные причины её установления.

Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты труда является служебная записка руководителя подразделения, подаваемая в бухгалтерию, с указанием её размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка визируется в бухгалтерии и передаётся ректору Института на рассмотрение.

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты труда пересматривается при переводе работника на иную должность и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

При ухудшении показателей работы или уменьшении объёма работ конкретного сотрудника руководитель подразделения может уменьшить или снять полностью до окончания срока установленную надбавку. В указанных случаях к служебной записке об уменьшении (снятии) надбавки прилагаются документы, подтверждающие допущенное сотрудником некачественное или несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы, или иные обоснования отмены или

уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника и т.п.).

При отсутствии или недостатке финансовых средств ректор Института имеет право приостановить выплату стимулирующего характера, либо пересмотреть их размеры.

2.4. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по индивидуальным показателям качества труда, в том числе:

не входящей в круг основных обязанностей работника, за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института.

2.5. Надбавка за наличие квалификационной категории педагогическим работникам.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогам дополнительного образования Института к должностному окладу в следующих размерах:

при наличии первой квалификационной категории - 10 %;

при наличии высшей квалификационной категории - 15 %.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогам дополнительного образования Института со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.6. Надбавка за классность водителям автомобилей.

В целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату труда путём повышения профессиональной квалификации может устанавливаться ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей:

первый класс – 25%;

второй класс – 10%.

Выплаты за классность устанавливаются:

а) первый класс для водителей, имеющих водительское удостоверение на управление транспортным средством, отнесённого к категориям транспортных средств «В», «С», «Д» и «Е», и при наличии непрерывного стажа работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса.

б) второй класс для водителей, имеющих водительское удостоверение на управление транспортным средством, отнесённого к категориям транспортных средств «В», «С» и «Е», и при наличии непрерывного стажа работы не менее трёх лет в качестве водителя автомобиля 3 класса.

Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается при предъявлении в отдел кадров Института соответствующего документа и письменного заявления об установлении надбавки на имя ректора Института. Стимулирующая надбавка устанавливается со дня предоставления заявления в отдел кадров.

2.7. Надбавка за непрерывный стаж работы в Институте.

Выплаты за непрерывный стаж работы устанавливаются работнику в следующих размерах, при стаже работы в Институте:

от 5 до 10 лет включительно - 3%;

от 10 до 15 лет включительно - 5%;

свыше 15 лет - 7%.

2.8. Надбавка за наличие учёной степени, учёного звания, почётного звания.

Надбавка за наличие учёной степени, учёного звания, почётного звания

Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почётных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

Размеры надбавок за наличие учёной степени, учёного звания, почётных званий к должностному окладу составляют:

почётные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почётные звания - 30%;

доктор наук - 50%;

кандидат наук - 30%;

профессор - 25%;

доцент - 10%.

2.9. Премияльные выплаты по итогам работы.

С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Премирование осуществляется по решению ректора Института в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

При премировании учитывается:

выполнение особо важных и срочных работ;

интенсивность и высокие результаты работы;

по итогам выполнения НИР или этапа работ;

инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки специалистов и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;

участие в течение периода в выполнении важных работ и мероприятий;

интенсивность и напряжённость работы;

особый режим работы;
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Института;
успешное выполнение сверхплановых заданий ректората.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Основанием для издания приказа о премировании является служебная записка от руководителя структурного подразделения с обоснованием необходимости выплаты премии конкретному работнику или группе работников Института с резолюцией ректора. Указанная служебная записка в обязательном порядке визируется в бухгалтерии на предмет наличия средств.

3. Порядок расчета стимулирующей выплаты за качество выполненных работ

3.1. Основанием для расчёта стимулирующих выплат работникам ГАУ ДПО «АмИРО» являются показатели интенсивности и критерии оценки качества профессиональной деятельности, установленные данным Положением (Приложение 1).

Стимулирующая выплата за отчетный период, рассчитанная на основании балльной системы оценки работы работников в соответствии с показателями интенсивности и критериями оценки качества профессиональной деятельности.

Для определения стимулирующих выплат, устанавливаемых по показателям интенсивности и критериям оценки качества профессиональной деятельности работников приказом ректора Института создаётся экспертная комиссия из числа сотрудников Института, в состав которой входят проректоры, руководители структурных подразделений и иные работники Института.

Работники сами оценивают свой труд и заполняют оценочный лист (Приложение 2). Руководители структурных подразделений оформляют оценочные листы с баллами согласно показателям интенсивности и критериям оценки качества профессиональной деятельности работников.

Не позднее 15 числа, следующего за отчетным периодом, (соответственно, для работников из числа ППС и специалистов УМР, за отчетный период с 1 января по 30 июня – до 15 июля, за отчетный период с 1 июля по 31 декабря - до 15 января) руководители структурных подразделений предоставляет в экспертную комиссию протокол заседания структурного подразделения с приложением оценочных листов и документов, подтверждающих выполнение показателей интенсивности и критериев оценки качества профессиональной деятельности работников. Института.

Экспертная комиссия в течении 5 дней осуществляет анализ представленных оценочных листов и оформляет протокол (Приложение 3) и итоговую ведомость (Приложение 4).

В случае установления экспертной комиссией фактов недостоверности информации, итоговый оценочный лист возвращается руководителю структурного подразделения для доработки в 3-х дневный срок, о чём делается соответствующая запись в протоколе заседания комиссии.

Руководители структурных подразделений, ответственные за анализ и обработку оценочных листов работников, несут персональную ответственность за ее достоверность.

Руководители структурных подразделений, осуществляющие контроль за достоверностью информации в оценочных листах, имеют право запрашивать у работников материалы, подтверждающие достоверность представленной информации.

Отказ работника в представлении материалов, подтверждающих достоверность информации, является основанием для признания ее недостоверной.

Работнику, представившему недостоверную информацию в оценочном листе, стимулирующая выплата не назначается.

Для расчета стимулирующих выплат по показателям интенсивности и критериям оценки качества профессиональной деятельности работников Института за отчетный период, является оценочный лист и решение экспертной комиссии, оформленное протоколом и итоговой ведомостью.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на отчетный период, делится на итоговое количество баллов по Институту. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Института рассчитывается по формуле:

$$H_E = (D * B) / M \text{ где:}$$

H_E – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D – денежный вес одного балла;

B – количество баллов;

M - количество месяцев в отчетном периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Расчет размеров стимулирующих выплат по представлению экспертной комиссии с итоговой ведомостью и подготовку соответствующего проекта приказа об установлении стимулирующих выплат работникам производит бухгалтерия Института, не позднее 25 числа представляет его ректору Института.

Размер стимулирующих выплат оформляется приказом ректора Института.

При отсутствии или недостатке финансовых средств ректор Института имеет право приостановить выплату стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников, либо пересмотреть ее размеры.

Основанием для прекращения стимулирующих выплат является предоставление работником недостоверной информации об исполнении

показателей и критерий оценки эффективности и качества профессиональной деятельности в полном объеме.

Стимулирующие выплаты работникам из числа ППС и специалистам УМР не назначаются в следующих случаях:

- 1) наличие на начало отчетного периода дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей;
- 2) невыполнение индивидуального плана работы работника из числа ППС и специалиста УМР за отчетный период;
- 3) несвоевременное представление оценочного листа для рассмотрения в экспертную комиссию;
- 4) умышленное размещение в оценочном листе недостоверных сведений.

Если на момент издания приказа о стимулирующих выплатах трудовые отношения работника с Институтом прекращены, выплата ему не назначается.