

Министерство образования Саратовской области
государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Саратовской области «Саратовский политехнический колледж»

Председатель первичной
профсоюзной организации ГАПОУ
СО «Саратовский политехнический



Кремнева Л.Н.

2023 г.

Директор ГАПОУ СО «Саратовский
политехнический колледж»



К.Г. Гудков

2023 г.

Принято
Общим собранием (конференцией)
работников и обучающихся
Учреждения
Протокол от «31» августа 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ
государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Саратовской области «Саратовский политехнический колледж»
(с изменениями от 1 сентября 2023 года)

2023 год

Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский политехнический колледж» 2023г.

Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский политехнический колледж» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Саратовской области от 31.10.2008 года № 262-ЗСО «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области», Постановление Правительства Саратовской области от 26.02.2010 N 64-П (ред. от 19.06.2017) "Об условиях оплаты труда работников государственных автономных учреждений Саратовской области", в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский политехнический колледж»

**О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ
государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Саратовской области «Саратовский политехнический колледж»**

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	С.
2. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ.....	4
3. ОБЩИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ КРИТЕРИАЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ.....	4
4. КОМИССИЯ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИМ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	8
5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ... ..	9
6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	10
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников Автономного учреждения.....	11
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Форма бланка Показатели эффективности деятельности работника.....	14
	16

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ
государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Саратовской области «Саратовский политехнический колледж»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский политехнический колледж» (далее – настоящее Положение) является локальным нормативным актом государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский политехнический колледж» (далее – Автономного учреждения).

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Саратовской области от 31.10.2008 года № 262-ЗСО «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области», Постановление Правительства Саратовской области от 26.02.2010 N 64-П (ред. от 19.06.2017) "Об условиях оплаты труда работников государственных автономных учреждений Саратовской области", в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский политехнический колледж»

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 Саратовской 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 иной приносящей доход деятельности, 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, 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 выслугу лет (стаж педагогической работы);
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

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. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

14.1 . выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию: водителям второго класса; водителям первого класса.

14.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

преподавателям и иным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию - 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию - 28,2 процента,

за вторую квалификационную категорию - 21,7 процента;

2) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ устанавливается работнику приказом по учреждению на основании служебных записок заместителей директора;

3) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ, устанавливается работнику приказом по учреждению на основании служебных записок заместителей директора, заведующим хозяйством, заведующим производством, а также личных заявлений работников, имеющих прямое подчинение директору учреждения. Размер выплаты надбавки за выполнение в короткие сроки больших объемов работ устанавливается директором учреждения в пределах фонда заработной платы;

4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач, устанавливается работнику приказом по учреждению на основании служебных записок заместителей директора, заведующим хозяйством, заведующим производством, а также личных заявлений работников, имеющих прямое подчинение директору учреждения. Размер выплаты надбавки за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач устанавливается директором учреждения в пределах фонда заработной платы.

5) надбавка за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Надбавка за качество устанавливается с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

Определение размера надбавки за качество 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.

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

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

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

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

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

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

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников Автономного учреждения всех категорий, проводимых на основании утвержденных критериальных показателей. (Приложение № 2)

Утверждение результатов оценки результативности деятельности работников и принятие решения об установлении надбавки за качество конкретному работнику осуществляет Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Автономного учреждения.

Размер надбавки за качество устанавливается работникам в зависимости от утвержденных Комиссией результатов их профессиональной деятельности за отчетный период времени.

Надбавка за качество устанавливается Комиссией на полугодие календарного года.

Работникам, выполняющим работу по нескольким должностям, надбавка за качество выплачивается как по основной должности, так и по должности, которую работник занимает на условиях внутреннего совместительства.

Надбавка за качество для вновь принятых основных (штатных) работников и работников, принимаемых на условиях совместительства, устанавливается на определенный период времени в размере до 15 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается работникам пропорционально отработанному времени.

15. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

надбавку педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области";

надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области".

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.

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.

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

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем Автономного учреждения.

Порядок исчисления за выслугу лет (стаж педагогической работы) работников Автономного учреждения приведен в Приложении № 1 к настоящему Положению. Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

Педагогическим работникам, Автономного учреждения не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы)):

мастерам производственного обучения:

- более 10 лет - 21,7 процента,
- от 5 до 10 лет - 15,7 процента,
- от 2 до 5 лет - 9,7 процента,
- до 2 лет - 4,7 процента;

методисту, инструктору-методисту (включая старшего), имеющим стаж педагогической работы:

- более 12 лет - 15,7 процента,
- от 8 до 12 лет - 9,7 процента,
- от 5 до 8 лет - 4,7 процента;

преподавателям и иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

- более 20 лет - 21,7 процента,
- от 10 до 20 лет - 15,7 процента,
- от 5 до 10 лет - 9,7 процента,
- от 2 до 5 лет - 4,7 процента.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выслугу лет (стаж педагогической работы) 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.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет (стаж педагогической работы) выплачиваются ежемесячно.

17. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам Автономного учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

1) премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

2) премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

3) премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Размер премий устанавливается директором учреждения в пределах фонда заработной платы и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

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

Единовременное премирование работников Автономного учреждения применяется по решению директора 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 Саратовской области;

4) при награждении Почетными дипломами победителей смотров-конкурсов профессионального мастерства «Преподаватель года», «Лучший классный руководитель»,

5) «Лучшая цикловая комиссия», «Лучшая методическая разработка», смотр-конкурса «Образовательные достижения, Лучшая группа учебного года».

6) в связи с празднованием Дня учителя;

7) в связи с праздничными днями и юбилейными датами;

8) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

9) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

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.

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

отработанному времени.

2. ОБЩИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ КРИТЕРИАЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ НАДБАВКИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

19. Основой формирования показателей эффективности деятельности работников Автономного учреждения для определения размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ являются примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников, административно-хозяйственного 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 требований;
- 3) Кадровые ресурсы образовательного учреждения;
- 4) Социальные критерии;
- 5) Эффективность организационно-управленческой деятельности;
- 6) Сохранение здоровья обучающихся в образовательном учреждении.

20. 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.

21. Оценка критериев, примеров и результатов деятельности работников осуществляется в балльной системе.

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

23. Перечень показателей оценки эффективности, плановые значения показателей, критерии оценки и периодичность соответствующих стимулирующих выплат устанавливаются настоящим Положением.

24. Утвержденные показатели и критерии оценки эффективности труда работников по квалификационным группам (категориям) являются основой для разработки и оформления бланков по различным квалификационным группам и должностям.

4. КОМИССИЯ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

25. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Автономного учреждения (далее – Комиссия) создается в Автономном учреждении с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам стимулирующих выплат.

26. В компетенцию Комиссии входит:

26.1. Рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику Автономного учреждения:

- 1) стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени (надбавка за качество выполняемых работ, за выслугу лет (стаж педагогической работы));
- 2) премиальных выплат по итогам работы.

26.2. Распределение фонда экономии заработной платы на остальные виды стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

27. Комиссия вправе:

- 1) принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;

2) запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия Комиссией объективного решения.

28. Комиссия создаётся из представителей работников (представитель профсоюзного органа) и работодателя (заместителей директора и должностных лиц подразделений), численность комиссии не менее пяти человек.

Комиссия назначается приказом руководителя Автономного учреждения.

29. Решение о создании Комиссии, её персональный состав, срок полномочий оформляются приказом руководителя Автономного учреждения.

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

31. Председатель комиссии является директор Автономного учреждения, заместителя председателя и секретаря Комиссии назначается приказом.

32. 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 утверждённого фонда оплаты труда.

33. Комиссия организует свою работу в форме заседаний:

1) Заседание Комиссии правомочно при участии в нём не менее 2/3 списочного состава.

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 определяет самостоятельно.

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

34. 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.

5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, НАДБАВКИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ.

35. Установление Комиссией стимулирующей выплаты, надбавки за качество выполняемых работ проводится не позднее 30 числа каждого отчётного периода.

36. На основе анализа должностные лица, заместители директора заполняют бланки показателей эффективности работы работника и рассматривают на Комиссии. По мере необходимости Комиссия может запросить: отчет о выполнении плана работы за

анализируемый период; документы, подтверждающие примеры деятельности и конкретные результаты.

Бланки показателей эффективности работы работника заверяется у вышестоящего должностного лица и председателя профсоюза Автономного учреждения.

37. Работник Автономного учреждения при запросе Комиссии представляет на заседание все необходимые документы, подтверждающие примеры его деятельности и конкретные результаты за отчетный период.

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

1) Принимает решение о достижении значений критериев оценки эффективности деятельности работником за отчетный период и оценки деятельности в баллах. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в бланки показателей эффективности работы работника за каждый показатель и в целом.

2) Принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера.

38. Решение об утверждении результата оценки результативности деятельности работника за отчетный период и установлении ему выплат стимулирующего характера надбавки 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.

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

40. Решения Комиссии утверждаются приказом директора Автономного учреждения.

41. 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.

42. 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.

43. 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, надбавки за качество выполняемых работ.

44. Расчет стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ за отчетный период производится Централизованной бухгалтерией министерства образования 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.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

45. 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.

46. 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.

**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 Саратовской 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) 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 Саратовской области в сфере образования (далее – органы власти),

3) органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Саратовской 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).