

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НОВОПАВЛОВСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»,
г. Новопавловск**



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБПОУ НМТ
И.В.Малеев
« 30 » декабря 2015 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стимулирующей выплаты
за результативность и эффективность работ, качество выполняемых работ
работниками государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения
«Новопавловский многопрофильный техникум»
на 2016 год**

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о порядке установления стимулирующей выплаты за результативность и эффективность работ, качество выполняемых работ работниками ГБПОУ НМТ (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», нормативных актов Российской Федерации, а также нормативных правовых актов Министерства образования и науки РФ, Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края, Законом РФ «Об образовании», Трудовым кодексом РФ.

1.2 Настоящее Положение определяет условия, размер, порядок установления стимулирующей выплаты за результативность, эффективность и качество выполняемых работ работниками учреждения.

1.3 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышении исполнительской дисциплины.

II. Показатели и критерии для установления надбавки.

2.1. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работников, являются критерии, отражающие результаты его работы. При определении размера надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного, организационного и исполнительного процесса учреждения, используются следующий перечень критериев, утвержденные настоящим локальным нормативным актом учреждения.

2.2. Основными критериями при установлении надбавки являются:

- наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения учащимися учебных программ);
- наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам, дистанционных формах дополнительного образования;
- использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету;
- участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;
- повышение квалификации;
- прочие критерии.

Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности работников может быть дополнен и изменен.

2.3. Количество выставляемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменено в зависимости от веса (значимости) показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления максимальной доплаты.

2.4. В случае ухудшения качества или уменьшения объема выполняемых работ, изменения условий установления надбавок и доплат, а также при отсутствии или недостатке денежных средств для выплаты надбавки и доплаты, директор техникума имеет право приостановить, отменить полностью либо пересмотреть размеры надбавок на основании решения совета техникума без двухмесячного предупреждения работников.

2.5. Размер надбавок (доплат) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

III. Порядок установления надбавки за результативность и качество работы.

3.1. Расчет размеров надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса производится по результатам отчетных периодов (месяц, квартал, полугодие) что позволяет учитывать качество учебных и производственных достижений.

3.2. Оценка результативности профессиональной деятельности работников учреждения устанавливается по результатам оценки производимого на основании утвержденных критериев в соответствии с самоанализом каждого работника и представляется на рассмотрение комиссии техникума.

3.3. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных работниками результатов профессиональной деятельности согласно оценочному листу;
- сводный оценочный лист;
- протокол согласования сводного оценочного листа по оценки выполнения критериев и показателей результативности работы работников колледжа;
- лист согласования протокола;
- на основании сводного оценочного листа издается приказ директора техникума.

3.4. При изменении в течении периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размере стимулирующей части фонда оплаты труда, а также с его экономией, производится корректировка денежного веса 1 балла.

3.5. Все заполненные и обработанные оценочные листы, сводные оценочные листы и протокол подлежат хранению в течение одного года.

Рассмотрено
на собрании трудового коллектива

ГБПОУ НМТ

_____ 2015г.