

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ, НАУКИ И ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ТОРГОВО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

ПРИНЯТО
Советом учреждения
Протокол № 4 от « 26 » августа 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ГБПОУ «КБТТК»
№ 05-03/21/161 о/д от « 27 » августа 2021 г.



СОГЛАСОВАНО
Профсоюзным комитетом ГБПОУ «КБТТК»
Протокол № 5 от « 15 » 08 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА В ГОСУДАРСТВЕННОМ
БЮДЖЕТНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ТОРГОВО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(ГБПОУ «КБТТК»)

г.о. Нальчик, 2021 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано на основании постановления Правительства КБР от 5 сентября 2013 года №247-ПП «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики» (в ред. Постановлений Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 20.08.2015 N 194-ПП, от 30.12.2019 N 255-ПП), Трудового Кодекса Российской Федерации и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.3. Цель оценки результативности деятельности работников колледжа - обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов профессиональной деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников колледжа являются:

- проведение системной самооценки работников собственных результатов;
- профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества своей деятельности.

1.5. Настоящее Положение регламентирует формирование и использование средств стимулирующего фонда заработной платы работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Кабардино-Балкарский торгово-технологический колледж» (далее – Колледж).

1.6. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников колледжа, за исключением директора, а также условия их осуществления

устанавливаются данным Положением.

1.7.Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат директору колледжа, а также периодичность их установления утверждаются министерством просвещения, науки и по делам молодежи КБР.

1.8.Условия для установления стимулирующих выплат предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на данное Положение.

1.9.Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников колледжа включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работников к достижению качественного результата труда, формируется в соответствии Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования – программ подготовки специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств республиканского бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования – программ подготовки специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося, утвержденной Приказом министерства просвещения, науки и по делам молодежи КБР № 579 от 21.09.2018 г. «Об утверждении перечня и состава стоимостных групп профессий, специальностей и направлений подготовки, значений базового норматива затрат, корректирующих коэффициентов к базовому нормативу затрат по государственным услугам по реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования – программ подготовки специалистов среднего звена и программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и по реализации основных профессиональных образовательных программ профессионального обучения программ профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, оказываемых государственными бюджетными организациями, подведомственными Министерству просвещения, науки и по делам молодежи Кабардино-Балкарской Республики, на 2018 год и плановый период 2019 и 2020 годов».

2.Виды выплат стимулирующего характера и условия их назначения

2.1.Общими условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

2.1.1. отсутствие случаев травматизма обучающихся на учебных занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

2.1.2. выполнение правил внутреннего трудового распорядка (отсутствие у работника дисциплинарных взысканий).

2.2. С целью повышения эффективности деятельности структурных подразделений и отдельных работников и недопущения возникновения ситуаций, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, в соответствии со ст.8. ТК РФ («Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению):

стимулирующие надбавки могут быть установлены высококвалифицированным специалистам (соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности), вновь принятым на работу по той же должности по приглашению колледжа или в порядке перевода из другого учреждения, при условии предоставления ими заполненного и подписанного предыдущим работодателем листа самоанализа деятельности в соответствии с критериями результативности и качества работы (эффективность труда), утвержденными данным Положением.

2.3. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

2.4. Условием для осуществления стимулирующих выплат является наличие достаточных ассигнований на момент выплаты.

2.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и напряженность работы;
- выплаты за результативность и качество работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год)
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные поощрительные выплаты.

2.6.Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы.

2.6.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы назначаются:

- работникам, относящимся к категориям административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, прочих педагогических работников, обслуживающего персонала, преподавателей и мастеров производственного обучения - на учебный семестр;

- (с 01 сентября текущего года по 30 декабря следующего года; с 01 января текущего года по 30 июня текущего года).

2.6.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы назначаются комиссией по распределению стимулирующих выплат, доплат и надбавок на основании ходатайства непосредственного руководителя с указанием условий назначения.

2.6.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы выплачиваются при условии достаточного финансирования.

2.7.Выплаты за результативность и качество работы.

2.7.1. Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы назначаются из бюджетного фонда оплаты труда, за исключением работников, занимающих ставки по должностям штатного расписания, финансируемым из внебюджетного фонда оплаты труда.

2.7.2. Выплаты за результативность и качество работы устанавливаются на основе утвержденных данных Положения критериев эффективности труда и формализованных

качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

2.7.3. Показатели и критерии эффективности работы должны соответствовать следующим принципам:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.7.4. Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы устанавливаются в баллах на основании перечня критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, согласно Приложениям 1 -19.

2.7.5. Начисление баллов для определения размера стимулирующих выплат за результативность и качество работы работников колледжа производится по окончании каждого периода оценивания по результатам материалов анализа деятельности, отражаемых в листах самоанализа, форма которых утверждается приказом директора колледжа.

Баллы, полученные конкретным работником по результатам анализа деятельности по окончании учебного периода, действующего на протяжении следующего за отчетным.

2.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.8.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ назначается сроком на календарный месяц.

2.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ может быть назначена при выполнении работником в течение предшествующего назначению календарного месяца работ, существенно влияющих на выполнение задач, стоящих перед колледжем.

2.8.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ назначается комиссией по распределению стимулирующих выплат, доплат и надбавок на основании ходатайства непосредственного руководителя с перечислением выполненных работником работ.

2.8.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в фиксированной сумме, размер которой составляет:

- до 5 000 руб. за один вид работы, охватывающий деятельность всего колледжа;
- до 1 500 руб. за один вид работы, выполненной на одном отделении колледжа / одной территории колледжа (суммируется по количеству отделений / территорий, но не может превышать 3 000 руб. в целом).

2.8.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается при условии достаточного финансирования.

2.9. Премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

2.9.1. Премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда назначается из бюджетного фонда оплаты труда, за исключением работников, занимающих ставки по должностям штатного расписания, финансируемым из внебюджетного фонда оплаты труда.

Работникам, занимающим ставки по должностям штатного расписания, финансируемым из внебюджетного фонда оплаты труда, премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда назначается из внебюджетного фонда оплаты труда.

2.9.2. Премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда может быть назначена при соблюдении одного или нескольких условий:

- результативное участие в проектах, реализуемых в колледже;
- реализация в профессиональной деятельности принципов проектного управления;
- эффективное использование в профессиональной деятельности ИКТ и онлайн -

технологий;

- результативное участие в развитии движения «Молодые профессионалы»;
- результативное участие в развитии движения «Абилимпикс»;
- результативная реализация технологий и принципов наставничества;
- эффективное участие в реализации инклюзивного образования;
- результативное участие в реализации системы психолого-педагогического

сопровождения обучающихся;

- эффективная и соответствующая требованиям работа на федеральных площадках, сопровождающих деятельность колледжа;

- эффективное использование в профессиональной деятельности современных технологий развития персонала;

- участие в работе экспериментальных площадок не ниже регионального уровня.

2.9.3. Размер премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда определяется как сумма процентов от денежного оклада за каждое условие, при этом учитывается весомость перечисленных в п.2.9.2. условий в зависимости от категорий персонала согласно Приложения 20.

2.9.4. Премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда выплачивается при условии достаточного финансирования.

2.10. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы.

2.10.1. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы назначается из бюджетного фонда оплаты труда, за исключением работников, занимающих ставки по должностям штатного расписания, финансируемым из внебюджетного фонда оплаты труда.

Работникам, занимающим ставки по должностям штатного расписания, финансируемым из внебюджетного фонда оплаты труда, ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы ~~назначается~~ из внебюджетного фонда оплаты труда.

2.10.2. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается работникам в следующих размерах:

от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада; при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

2.10.3. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка. Для определения размера надбавки время работы в колледже в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

2.10.4. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника колледжа права на получение этой надбавки в течение года.

2.10.5. Специалист по кадрам готовит к заседанию комиссии справку о возникновении у конкретных работников права на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы и об изменении размера данной надбавки в случае достижения непрерывного стажа работы свыше 10 лет.

2.11. Иные поощрительные выплаты.

2.11.1. Иные поощрительные выплаты могут назначаться как из бюджетного фонда, так и из внебюджетного фонда оплаты труда.

2.11.2. Иные поощрительные выплаты назначаются сроком на календарный месяц.

2.11.3. Иные поощрительные выплаты могут быть назначены при соблюдении одного или нескольких условий:

- результативное участие в реализации мероприятий государственных программ по укреплению материально-технической базы, созданию доступной среды и т.п.;

- результативное участие в мероприятиях по обеспечению условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса;

- оперативность и качество предоставления статистической, аналитической и др. информации по запросу органов управления образованием;

- качество и эффективность осуществления взаимодействия с организациями различных форм собственности и учреждениями с целью разрешения возникающих в процессе совместной деятельности задач и вопросов;

- активная, инициативная и результативная деятельность по повышению

квалификации, самообразованию, освоению новых, востребованных в деятельности колледжа компетенций и результативное применение полученных знаний и умений в профессиональной деятельности;

- оперативность реагирования на возникающие запросы / вопросы / предложения со стороны различных категорий участников образовательного процесса;

- оперативность реагирования на задачи со стороны органов управления образованием, администрации города, контролирующих органов;

- активное и результативное участие в развитии электронных форм документооборота, внедрение цифровых технологий в профессиональную деятельность и трансляцию лучшего опыта;

- эффективное, бережное и экономное использование имущества колледжа: вверенного

оборудования, техники и т.п.

2.11.4. Иные поощрительные выплаты назначаются комиссией по распределению стимулирующих выплат, доплат и надбавок на основании ходатайства непосредственного руководителя с указанием условия назначения.

2.11.5. Размер иных поощрительных выплат определяется как сумма процентов из расчета 10% от должностного оклада за каждое условие, при этом учитывается приоритетность перечисленных в п.2.11.3 условий, и размер иных поощрительных выплат определяется с учетом коэффициентов согласно Приложению 21.

2.11.6. Иные поощрительные выплаты выплачиваются при условии достаточного финансирования.

3.Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. Все виды стимулирующих выплат устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих выплат, доплат и надбавок (далее - Комиссия), деятельность которой регламентируется отдельным положением.

3.2. Для работы Комиссии на заседание предоставляются:

- заполненные работниками и согласованные непосредственными

руководителями листы самоанализа;

- ходатайства директора и руководителей структурных подразделений о поощрении отдельных работников;

- справка, подписанная специалистом по кадрам, о наличии оснований для назначения ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы;

- справка, подписанная главным бухгалтером, за соответствующий период времени о фонде оплаты труда, предусмотренном на материальное стимулирование работников.

3.3. Председатель Комиссии по распределению стимулирующих выплат, доплат и надбавок передает на утверждение директору колледжа не позднее 24 числа последнего месяца отчетного периода утвержденный Комиссией протокол заседания Комиссии с указанием конкретных баллов для назначения каждому работнику выплат за результативность и качество работы и стоимости баллов по категориям персонала.

3.4. Директор колледжа на основании протокола заседания Комиссии в срок до 25 числа месяца издает приказ с указанием конкретных размеров стимулирующих выплат каждому работнику.

4. Порядок определения суммы стимулирующих выплат

4.1. Распределение средств бюджетного фонда оплаты труда, предусмотренных на стимулирующие выплаты за результативность и качество работы, между категориями работников колледжа осуществляется в соответствии с коэффициентами, учитывающими категории работников:

- административно-управленческий персонал;
- учебно-вспомогательный персонал;
- педагогические работники, включающие в себя преподавателей и мастеров производственного обучения и работников, относящихся к категории прочих педагогических работников;
- младший обслуживающий персонал.

4.2. Фактический размер стимулирующей выплаты работнику за результативность и качество работы определяется путем умножения количества баллов, установленных

работнику, на единицу стоимости одного балла, при этом стоимость одного балла для разных категорий работников может различаться.

4.3. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом:

– сумма средств, предусмотренная на стимулирующие выплаты за результативность и качество работы, умножается на коэффициент, соответствующий конкретной категории работников, и делится на общее количество набранных работниками данной категории баллов.

4.4. Расчет стоимости одного балла производится с учетом корректировки фонда оплаты труда в следующие периоды:

- для назначения стимулирующих выплат за результативность и качество работы с января по август – в январе;
- для назначения стимулирующих выплат за результативность и качество работы с сентября по декабрь – в сентябре.

Стоимость одного балла для всех категорий работников утверждается приказом директора колледжа.

4.5. Утверждаются следующие коэффициенты для расчета стоимости одного балла:

- административно-управленческий персонал – 0,4;
- учебно- вспомогательный персонал – 0,1;
- педагогические работники, включающие в себя преподавателей и мастеров производственного обучения – 0,7;
- прочие педагогические работники – 0,3;
- обслуживающий персонал – 0,1.

4.6. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены сроком на месяц, квартал, семестр, год.

Снижение или отмена стимулирующих выплат происходит, если в период действия назначенных стимулирующих выплат произошло:

- изменение (уменьшение) фонда оплаты;

4.7. нарушение конкретным работником трудовой дисциплины (снижение или отмена стимулирующих выплат происходит для работника, допустившего нарушение).

4.8. При недостатке денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда из бюджетных ассигнований возможна выплата недостающей части из средств от приносящей доход деятельности.

5. Заключительные положения.

Настоящее Положение действует с 01.09.2021 года до вступления в силу нового положения.

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ И НАУКИ
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ТОРГОВО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

П Р И К А З

«26» декабря 2022 г.

№10-02/373-1 о/д

г. о. Нальчик

**О внесении изменений в Положение о распределении
стимулирующего фонда в государственном бюджетном
профессиональном образовательном учреждении «Кабардино-
Балкарский торгово-технологический колледж» (ГБПОУ «КБТТК»),
утвержденное приказом №05-03/21/161 о/д от 27.08.2021 г**

В целях приведения в соответствие с действующим законодательством,
на основании Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об
образовании в Российской Федерации,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в Положение о распределении стимулирующего фонда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Кабардино-Балкарский торгово-технологический колледж» (ГБПОУ «КБТТК»), утвержденное приказом №05-03/21/161 о/д от 27.08.2021 г согласно приложению 1.
2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.



П.Г. Семенов

Приложение I
УТВЕРЖДЕНЫ
Приказом и.о. директора ГБПОУ «КБГТК»
№10-02/373-1 о/д от 26.12.2022 г

**ИЗМЕНЕНИЯ, которые вносятся в
в Положение о распределении стимулирующего фонда в
государственном бюджетном профессиональном образовательном
учреждении «Кабардино-Балкарский торгово-технологический
колледж» утвержденное приказом №05-03/21/161 о/д от 27.08.2021 г**

1. По всему тексту Положения слова «Министерства просвещения, науки и по делам молодежи Кабардино-Балкарской Республики» заменить словами «Министерства просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики»
2. Подпункт 1.1. раздела 1 заменить и изложить в следующей редакции:
 - 1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано на основании Постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10 октября 2022 года №222-ПП «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики», Трудового Кодекса Российской Федерации и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.
3. Абзац второй подпункта 2.6.1. пункта 2.6 заменить и изложить в следующей редакции:
 - (с 01 сентября по 30 декабря текущего года; с 01 января по 30 июня текущего года).

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ И НАУКИ
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ТОРГОВО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(ГБПОУ «КБТТК»)**

П Р И К А З

«20» января 2025 г.

№ 10-02/17 о/д

О внесении изменений в Положение о распределении стимулирующего фонда ГБПОУ «Кабардино-Балкарский торгово-технологический колледж», утвержденное приказом № 05-03/21/161 о/д от 27.08.2021 года

В целях приведения Положения о распределении стимулирующего фонда в ГБПОУ «Кабардино-Балкарский торгово-технологический колледж» в соответствие с действующим законодательством

П Р И К А З Ы В А Ю:

Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в Положение о распределении стимулирующего фонда в ГБПОУ «Кабардино-Балкарский торгово-технологический колледж», утвержденное приказом № 05-03/21/161 о/д от 27.08.2021 года.

Директор



П.Г. Семёнов



ПРИНЯТО

Советом Учреждения

Протокол № 4 от 17 января 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом Учреждения

Протокол № 11 от 13 января 2025 г.

ИЗМЕНЕНИЯ

которые вносятся в Положение о распределении стимулирующего фонда в ГБПОУ «Кабардино-Балкарский торгово-технологический колледж», утвержденное приказом № 05-03/21/161 о/д от 27.08.2021 года.

1. Пункт 2.10. заменить и изложить в следующей редакции:

2.10. Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Кабардино-Балкарский торгово-технологический колледж», утвержденное приказом №10-02/276-1 о/д от 15 декабря 2023 г.

2. Раздел 4. **Порядок определения суммы стимулирующих выплат** заменить и изложить в следующей редакции:

4.1. Распределение средств бюджетного фонда оплаты труда, предусмотренных на стимулирующие выплаты за результативность и качество работы, осуществляется в соответствии с категорией работников:

- административно-управленческий персонал;
- учебно-вспомогательный персонал;
- педагогические работники, включающие в себя преподавателей и мастеров производственного обучения и работников, относящихся к категории прочих педагогических работников;
- младший обслуживающий персонал.

4.2. Фактический размер стимулирующей выплаты работнику за результативность и качество работы определяется путем умножения количества баллов, установленных работнику, на единицу стоимости одного балла, при этом стоимость одного балла для разных категорий работников может различаться.

4.3. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом:

- сумма средств, предусмотренная на стимулирующие выплаты за результативность и качество работы делится на общее количество набранных работниками данной категории баллов.

4.4. Расчет стоимости одного балла производится с учетом корректировки фонда оплаты труда в следующие периоды:

- для назначения стимулирующих выплат за результативность и качество работы с января по июнь – в январе;
- для назначения стимулирующих выплат за результативность и качество работы с сентября по декабрь – в сентябре.

4.5. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены сроком на месяц, квартал, семестр, год.

Снижение или отмена стимулирующих выплат происходит, если в период действия назначенных стимулирующих выплат произошло:

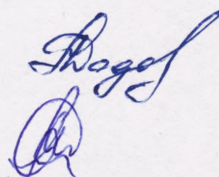
- изменение (уменьшение) фонда оплаты;

4.6. Нарушение конкретным работником трудовой дисциплины (снижение или отмена стимулирующих выплат происходит для работника, допустившего нарушение).

4.7. При недостатке денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда из бюджетных ассигнований возможна выплата недостающей части из средств от приносящей доход деятельности.

Разработчик главный бухгалтер

Согласовано юристконсульт



Дадоев Р.А.

Масаева А.Р.