

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
мастеров производственного обучения
МБОУ СОШ №15 г. Заринска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда мастеров производственного обучения МБОУ СОШ №15 г.Заринска (далее — Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, методическими рекомендациями «О разработке показателей эффективности», утвержденными письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 г. № АП-1073/02.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда мастеров производственного обучения МБОУ СОШ №15 г.Заринска, повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

1.3. Положение направлено на усиление связи оплаты труда мастеров производственного обучения, с их личным трудовым вкладом в конечные результаты работы, созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала мастеров производственного обучения Учреждения.

1.4. Настоящее Положение определяет размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также показатели (критерии) назначения данных выплат мастерам производственного обучения Учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты производятся в пределах стимулирующего фонда, формируемого администрацией Учреждения в пределах внебюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

1.6. Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности мастеров производственного обучения Учреждения приведен в Приложении №1 к настоящему Положению.

1.7. Установление, повышение или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом директора Учреждения согласно расчетам, произведенным Комиссией по распределению стимулирующих выплат.

1.7. Установленные настоящим Положением стимулирующие выплаты выплачиваются мастерам производственного обучения Учреждения по основному месту работы, а также внутренним совместителям, ведущим педагогическую нагрузку.

2. Порядок установления и регламент стимулирующих выплат

2.1. Система стимулирующих выплат включает в себя ежемесячные денежные выплаты мастерам производственного обучения, расчет размеров которых производится один раз в год по итогам работы.

2.2. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе постоянного мониторинга профессиональной деятельности каждого мастера производственного обучения Учреждения.

2.3. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются приказом директора Учреждения по представлению Комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее — Комиссия).

3. Порядок определения размера и расчета выплат

3.1 Размер стимулирующих выплат каждому мастеру производственного обучения определяется в следующем порядке:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого мастера производственного обучения в прошедшем году;
- суммируются баллы, полученные всеми мастерами производственного обучения Учреждения в прошедшем году (общая сумма баллов);

- размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на год, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;
 - указанный показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого мастера производственного обучения. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому мастеру производственного обучения за год;
 - размер стимулирующих выплат каждому мастеру производственного обучения за год делится на количество месяцев в году. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому мастеру производственного обучения за месяц.
- 3.2 Размер стимулирующих выплат мастерам производственного обучения по практическому вождению автомобиля за месяц, в котором сдается квалификационный экзамен в ГИБДД, рассчитывается только по результатам сдачи данного экзамена согласно приложению 2.

4. Комиссия, ее состав и регламент работы

- 4.1. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления в Учреждении создается Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда мастеров производственного обучения (далее - Комиссия).
- 4.2. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда мастеров производственного обучения, в соответствии с утвержденными критериями.
- 4.3. Комиссия в составе 5 человек создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора Учреждения.
- 4.4. В состав комиссии входят заместители директора Учреждения по направлениям деятельности, представитель выборного представительного органа работников Учреждения.
- 4.5. Работу Комиссии возглавляет Председатель, который назначается приказом директора Учреждения из числа членов Комиссии.
- 4.6. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых Комиссией решений.
- 4.7. Секретарь Комиссии, выбираемый членами Комиссии из своего состава, поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию Комиссии. Все решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются Председателем и секретарем Комиссии.
- 4.8. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.
- 4.9. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос Председателя является решающим.
- 4.10. Распределение стимулирующих выплат мастерам производственного обучения Учреждения производится в следующем порядке:
- 4.10.1. Мастера производственного обучения Учреждения один раз в год, в срок до 20 декабря текущего года, представляют председателю комиссии заполненные со своей стороны листы с оценкой результативности своей профессиональной деятельности по установленным критериям за прошедший год. В случае непредставления без уважительных причин мастерами производственного обучения в установленные сроки своих оценочных листов результаты их профессиональной деятельности не рассматриваются, стимулирующие выплаты им не устанавливаются и невыплачиваются.
- 4.10.2. Комиссия в течение пяти рабочих дней проводит проверку всех представленных оценочных листов и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления Комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются мастеру производственного обучения для исправления и доработки в двухдневный срок. Ответственность за достоверность предоставляемой информации несут мастера производственного обучения.
- 4.10.3. Итоговый оценочный лист, оформленный в виде протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты, подписанный Председателем и секретарем Комиссии, в день его подписания направляется на согласование директору Учреждения.
- 4.10.4. Директор Учреждения в течение двух рабочих дней проводит анализ представленного Комиссией итогового оценочного листа и, в случае согласования представленных сведений, передает итоговый оценочный лист в бухгалтерию Учреждения для экономического расчета.

4.10.5. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику определяется путем умножения денежного выражения одного балла на сумму набранных работником баллов. Размер стимулирующих выплат оформляется приказом по Учреждению.

4.11. Работники имеют право ознакомиться с итоговым оценочным листом, Комиссия должна предоставить работникам такую возможность.

4.12. С момента ознакомления работника с итоговым оценочным листом в течение одного дня работник вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности своей профессиональной деятельности по установленным критериям директору Учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

4.13. Директор Учреждения инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему письменный ответ по результатам проверки в течение 2 рабочих дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

5. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

5.1. При наличии дисциплинарного взыскания с учетом тяжести допущенных нарушений мастера производственного обучения может быть полностью лишен стимулирующих выплат на один месяц (нарушения Устава Учреждения; нарушения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения; нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся, инструкций по охране труда и пожарной безопасности; нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины; совершение ДТП по вине мастера производственного обучения).

5.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора Учреждения на основании представления заместителей директора.

6. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности мастеров производственного обучения

4.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать в комиссию по трудовым спорам Учреждения апелляцию.

4.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя комиссии по трудовым спорам Учреждения с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель комиссии по трудовым спорам Учреждения не позднее трех рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для ее рассмотрения заседание комиссии по трудовым спорам, на которое в обязательном порядке приглашаются члены Комиссии и мастер производственного обучения, подавший апелляцию.

4.5. В присутствии мастера производственного обучения, подавшего апелляцию, члены комиссии по трудовым спорам проводят проверку правильности оценки, данной Комиссией по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

4.6. Оценка, данная комиссией по трудовым спорам Учреждения на основе результатов рассмотрения апелляции является окончательной и утверждается решением комиссии по трудовым спорам Учреждения.