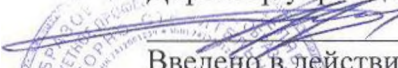



Министерство образования и науки Челябинской области

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Коркинский горно-строительный техникум»

Согласовано на Совете Учреждения
Протокол № 9 от 30.12.2016 г.

«Утверждаю»
Директор учреждения

Афанасьев М.В.
Введено в действие
Приказом № 527 от 30.12.2016 г.


ПОЛОЖЕНИЕ * о премировании и материальном стимулировании сотрудников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Коркинский горно-строительный техникум»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение предусматривает порядок и условия выплаты сотрудникам дополнительно к оплате труда стимулирующих выплат.

1.2. Положение направлено на повышение материальной заинтересованности сотрудников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, а также повышение эффективности работы и улучшение ее качества. Начисление стимулирующих выплат производится на основании индивидуальной оценки труда каждого сотрудника или результатов коллективного труда.

1.3. Премирование сотрудников производится в соответствии с настоящим Положением по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

2. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

В целях усиления материальной заинтересованности сотрудников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении степени ответственности за порученный участок работы в учреждении назначаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера, которые подразделяются на следующие категории:

- стимулирующие выплаты, установленные на определенный срок;
- разовые стимулирующие выплаты;
- премиальные выплаты.

2.1. Стимулирующие выплаты, установленные на определенный срок

2.1.1. Настоящим Положением устанавливаются стимулирующие надбавки к заработной плате работников:

- стимулирующая выплата преподавателям и мастерам производственного обучения за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения на основе рейтинга оценки деятельности;
- стимулирующая выплата за квалификационную категорию;

- доплата за выполнение функций ведения воспитательной работы;
- доплата за заведование лабораторией;
- доплата за проверку письменных работ;
- доплата за работу в коррекционных группах;
- доплата за руководство цикловой комиссией;
- доплата за руководство секцией научного общества студентов;
- доплата за руководство кружком научно- технического творчества;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;

Стимулирующая выплата за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения педагогических работников определяется на семестр учебного года на основании Положений о рейтинговой оценке качества деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения. Выплата назначается в твердой сумме на 1 и 2 семестр учебного года по итогам деятельности на основании приказа руководителя.

Размер выплат за квалификационную категорию определяется путем умножения размера заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении других стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Изменение выплат за квалификационную категорию производится со дня вынесения аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории.

При наступлении у работника права на изменение выплаты за квалификационную категорию в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности работников в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – 30% от заработной платы за педагогические часы;
- при наличии первой квалификационной категории – 22% от заработной платы за педагогические часы.

Доплата за выполнение функций ведения воспитательной работы осуществляется ежемесячно в размере 1000 руб., если наполняемость учебной группы составляет не менее 25 человек.

Для учебных групп с меньшей наполняемостью размер выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся. Размер выплаты исчисляется исходя из наполняемости учебной группы на последнее число отчетного месяца.

Выплаты осуществляются в период каникул, а также в период отмены учебных занятий по санитарно- эпидемиологическим и другим, предусмотренным законодательством основаниям.

За выполнение воспитательной работы с обучающимися в коррекционных учебных группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

(VIII вида), выплата в размере 1000 рублей назначается, если наполняемость учебной группы составляет не менее 12 человек. При меньшей наполняемости выплата назначается пропорционально количеству обучающихся.

Доплаты за руководство цикловой комиссией, заведование лабораторией, руководство секциями

научного общества студентов и кружком научно-технического творчества назначаются в начале учебного года в твердой сумме.

Доплата за проверку письменных работ назначается в % отношении от заработной платы преподавателя:

– за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в размере 7% от заработной платы за педагогические часы;

– за проверку письменных работ по математике и иностранному языку в размере 5% от заработной платы за педагогические часы;

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.2. Разовые стимулирующие выплаты

2.2.1. В зависимости от эффективности работы (по результатам деятельности) учреждения, подразделения, каждого сотрудника могут устанавливаться разовые стимулирующие выплаты – персональная надбавка за качество и высокие результаты выполняемых работ:

– выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

– выплата за качество выполняемых работ.

Надбавка устанавливается ежемесячно в процентах к окладу либо в твердой сумме.

Персональная надбавка за качество и высокие результаты выполняемых работ выплачивается на основании:

– служебной записки, в которой описана выполненная работа по достижению конкретной цели.

К пояснительной записке прилагаются документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника (при их наличии).

Ответственными за представление отчета о выполнении показателей эффективности деятельности работников являются заместители директора, руководители структурных подразделений.

2.3. Премии

2.3.1. Сотрудникам учреждения выплачиваются единовременные (разовые) премии:

– по итогам работы за месяц, год;

– за выполнение отдельных особо сложных и важных поручений;

– в связи с юбилейными датами.

2.3.2. Премия по итогам работы за месяц, год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитываются:

– успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

2.3.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (в условиях, отклоняющихся от нормальных);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

В случае неудовлетворительной работы отдельных сотрудников, невыполнения ими должностных обязанностей, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательстве РФ, на основании служебной записки руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении такие сотрудники могут быть частично или полностью лишены премии.

Лишение сотрудника премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) руководителя учреждения (заместителя руководителя учреждения) с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

2.3.4. При наличии финансовых средств работникам, проработавшим более 5 лет, могут выплачиваться премии в связи с юбилейными датами (достижение возраста 50 и далее через каждые 5 лет). Премии назначаются приказом директора с указанием суммы выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности на основании служебной записки специалиста отдела кадров.

2.3.4. Размер единовременных (разовых) премий устанавливается приказом руководителя учреждения. Приказ издается на основании служебных записок от заместителей директора, руководителей структурных подразделений и согласовывается комиссией по установлению стимулирующих выплат.

2.3.6. Премии выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3. Заключительные положения

3.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.2. Настоящее Положение действует до его отмены, изменения или замены новым.