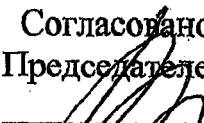
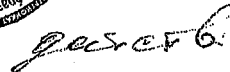


Согласовано:
Председателем ПК
 С.Н. Рылова



Утверждаю:
Директор ФГБОУ ЗМТТ
Н.А. Пыхтеева
от «31» 08. 2021 г.

Принято на общем собрании работников
образовательной организации
Протокол № 2 от 30.08.2021г.


с 01.09.2021г.

**Положение о премировании работников
Кировского областного государственного профессионального
образовательного бюджетного учреждения «Зуевский механико-
технологический техникум»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение предусматривает порядок и условия выплаты сотрудникам дополнительно к заработной плате материального поощрения в виде премий за надлежащее выполнение трудовых функций при соблюдении ими условий премирования в Кировском областном государственном профессиональном образовательном бюджетном учреждении «Зуевский механико-технологический техникум» (далее – образовательная организация).

1.2. Положение направлено на повышение материальной заинтересованности сотрудников образовательной организации в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, а также повышение эффективности работы и улучшение ее качества. Начисление и выплата премий 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 выборным профсоюзным органом в пределах средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера и за фактически отработанное время работником.

1.4. При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОО;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

1.5. В состав комиссии по премированию входят 7 человек – заместитель директора по учебно-производственной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, методист, бухгалтер, завхоз, механик, председателем комиссии является председатель профсоюзного комитета. Состав комиссии утверждается приказом директора.

2. Показатели премирования и размеры премий

В ОО устанавливаются премии за месяц, квартал от 10% до 200 % от оклада, по следующим показателям трудовой деятельности:

-для педагогического состава:

1. За освоение среди обучающихся образовательной программы на 100% по итогам за первое, второе полугодие, год –до 20%.
2. За существующую систему отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся -10%.
3. За участие обучающихся в конкурсах, смотрах, олимпиадах, соревнованиях и т. д. на разных уровнях –до 50%.

4. За 100% сдачу ГИА среди выпускников по преподаваемым предметам – до 20%.
5. За наличие дипломов победителей всероссийских олимпиад по специальности или профессии с очным участием - до 100%.
6. За наличие медалей полученных на Чемпионате профессий среди обучающихся на региональном уровне и выше –до 200%.
7. За организацию процедуры демоэкзамена по стандарту Ворлдскиллс Россия по преподаваемым предметам – до 30%.
8. За подготовку обучающихся продемонстрировавших по итогам демоэкзамена, уровень соответствующий национальному и международному стандартам 50% и более % - до 100%
9. За занятость выпускников в группе 65% и более (классный руководитель) – до 20%.
10. За участие экспертом демонстрационного экзамена или/и экспертом на региональном уровне в другом виде деятельности –до 30%.
11. За реализацию дополнительных общеобразовательных программ (по профессиям и специальностям) –до 30%.
12. За участие в деятельности коллегиальных органов –до 10%.
13. За сотрудничество с работодателями в реализации образовательных программ – до 20%.
14. За обеспечение практической подготовки на базе предприятий (организаций) по профилю реализуемых образовательных программ –до 20%.
15. За участие в привлечении средств ОО в общем бюджете – до 20%.
16. За личное участие в профессиональных конкурсах – до 100%.
17. За участие в профориентационных мероприятиях влияющих на выполнение КЦП –до 10%.
18. За представление опыта работы на различных уровнях (ПОО, округ, область, федерация, ведение инновационную деятельность) –до 50%.

19. За организацию внеклассной работы по предмету, кружку (предметные недели, работа с неуспевающими и т.д.)- до 20% .
20. За активное участие в целевой подготовке открытых уроков и их проведение – до 20%.
21. За организацию в ПОО среди студентов группы каникулярного отдыха или практики –до 10%.
22. За выполнение требований по ОТ, ПБ, АТЗ и др. – 2 %.
23. За участие в наставничестве молодых педагогов – до 20%.
24. Систематическое пополнение вебстраницы педагога на сайте ПОО –до 10%.
25. За положительную динамику в снижении количества обучающихся состоящих на учете (социальный - педагог, педагог-психолог) -до 20%.
26. За разработку положений, подготовку инновационных проектов, учебно-программных, дидактических материалов и авторских программ – до 30%.
27. За интенсивность и напряженность, за качественное и оперативное выполнение поручений связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности (отчетность, подготовка документации к проверкам, лицензирование и аккредитация и т.д.) – до 50%.
28. Высокий уровень исполнительской дисциплины при исполнении должностных обязанностей – до 5 %.
29. За отсутствие жалоб на работу со стороны участников ОП – 2%.
30. За бесконфликтное взаимодействие среди коллег и всех участников ОП – 2 %.
31. За отсутствие замечаний (предписаний) по итогам проверки –до 100%.

Для административно-вспомогательного персонала:

1. За интенсивность и напряженность работы при выполнении должностных обязанностей –до 10%.

2. За соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет имущества находящегося в оперативном управлении - до 20% .
3. За своевременное и качественное предоставление отчетности (бухгалтерской, налоговой, статистической и др.) -до 30%.
4. За обеспечение сохранности имущества -до 10%.
5. За своевременную и качественную работу по заключению договоров - до 15%.
6. За своевременную и качественную работу с официальными сайтами -до 20%.
7. За учет и контроль исполнения плана ФХД -до 30%.
8. За эффективную работу по сохранению и приумножению библиотечного фонда - до 10%.
9. За развитие ИКТ технологий в БИЦ - до 20%.
10. За выступление на коллегиальных органах управления -до 10%.
11. За своевременную и качественную работу по делопроизводству (приказы, личные дела, протоколы, и др.) -до 20%.
12. За выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными инструкциями -до 20%.
13. За интенсивность и напряженность работы по подготовке ПОО к началу нового учебного года -100%.
14. За интенсивность и напряженность работы по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования - до 30%.
15. За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы систем коммуникаций техникума - до 30%.
16. За организацию качественного питания и соблюдение санитарных правил при деятельности столовой -до 30%.
17. За отсутствие жалоб на работу со стороны участников ОП - 2 %.
18. За бесконфликтное взаимодействие среди коллег и всех участников ОП - 2%.
19. За отсутствие замечаний (предписаний) по итогам проверки - до 100%.

3. Порядок премирования

3.1. Премии выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения и протокола комиссии по распределению выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий вместе с заработной платой за

прошедший месяц или квартал, год. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

3.2. Выплата стимулирующего характера руководителю учреждения ежеквартально устанавливается на основании показателей эффективности работы образовательной организации по приказу министерства образования Кировской области.

3.3. Премирование главного бухгалтера, заместителя директора по учебно-производственной работе и заместителя директора по учебно-воспитательной работе производится ежеквартально и на основании показателей эффективности работы образовательной организации, и приказа министерства образования об установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, и устанавливается до 150 % от должностного оклада по решению руководителя. Начисление производится на основании приказа руководителя. В случае лишения руководителя выплат стимулирующего характера на квартал, заместитель директора по УПР и заместитель директора по УВР также лишаются премирования на квартал.

3.4. Размер премии остальным работникам устанавливается на основании критериев оценки эффективности работы профессиональных квалификационных групп работников образовательной организации по результатам работы за конкретный период. Премии устанавливаются ежемесячно либо ежеквартально по решению комиссии в зависимости от результатов работы представленных по ходатайству руководителей структурных подразделений.

При отсутствии работника в течение полного расчетного премиального периода (отпуск, больничный и другое законное отсутствие), премия исчисляется пропорционально отработанным дням.

3.5. Премии выплачиваются на основании:

прошедший месяц или квартал, год. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

3.2. Выплата стимулирующего характера руководителю учреждения ежеквартально устанавливается на основании показателей эффективности работы образовательной организации по приказу министерства образования Кировской области.

3.3. Премирование главного бухгалтера, заместителя директора по учебно-производственной работе и заместителя директора по учебно-воспитательной работе производится ежеквартально и на основании показателей эффективности работы образовательной организации, и приказа министерства образования об установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, и устанавливается до 150 % от должностного оклада по решению руководителя. Начисление производится на основании приказа руководителя. В случае лишения руководителя выплат стимулирующего характера на квартал, заместитель директора по УПР и заместитель директора по УВР также лишаются премирования на квартал.

3.4. Размер премии остальным работникам устанавливается на основании критериев оценки эффективности работы профессиональных квалификационных групп работников образовательной организации по результатам работы за конкретный период. Премии устанавливаются ежемесячно либо ежеквартально по решению комиссии в зависимости от результатов работы представленных по ходатайству руководителей структурных подразделений.

При отсутствии работника в течение полного расчетного премиального периода (отпуск, больничный и другое законное отсутствие), премия исчисляется пропорционально отработанным дням.

3.5. Премии выплачиваются на основании:

- представленных ходатайств руководителей структурных подразделений о профессиональной деятельности сотрудников для ежемесячного либо ежеквартального премирования;

- сроков представления отчетных данных для оценки: до 25 числа текущего месяца либо по решению комиссии в случае ежеквартального премирования до 25-го марта, 25-го июня, 25-го сентября. Отчетные данные за IV квартал представляются не позднее 20 декабря текущего года;

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

3.6. По решению комиссии устанавливается единовременное разовое премирование в твердой сумме в случае награждения грамотой, к юбилейным датам (45,50,55,60,65,70 и т.д. каждые 5 лет), и иные премиальные выплаты к традиционным и профессиональным праздникам и активное участие в общественной жизни техникума, направленное на повышение имиджа образовательной организации на различных уровнях. Единовременное премирование осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятия, а также наступления события.

4. Условия снижения премий и их невыплаты

4.1. 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.

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