Согласовано: Председателем ПК

С.Н. Рылова



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

Положение о премировании работников Кировского областного государственного профессионального образовательного бюджетного учреждения «Зуевский механикотехнологический 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:

фонде оплаты труда учитывается предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда не более 40% и педагогического персонала не более 60%.

1.4. 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 закрепляется приказом директора.

2. Показатели премирования и размеры премий

2.1. Показатели премирования сотрудников и величина баллов, размер выплат в рублях приведены в таблицах (Приложение № 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,8, 9, 10, 11, 12, 13,14, 15, 16,17,18,19).

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. 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 учебнопроизводственной работе и заместителя директора по учебно-воспитательной работе производится ежеквартально показателей на основании эффективности работы образовательной организации, И приказа министерства образования об установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, и устанавливается до 100 % 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.

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 количества заработанных сотрудником баллов.

На основании полученных оценочных листов комиссия по премированию высчитывает количество набранных баллов каждым работником в отдельности путем сложения полученных баллов по критериям с применением следующей формулы: Рп =Кб :Кр.д./м. х Кф.о.д./м. х Кст.

Где Рп — это расчет показателей, Кб — это количество баллов, Кр.д./м. — это количество рабочих дней в месяце, Кф.о.д./м.- это количество фактически отработанных дней в месяце, Кст-количество ставок.

Стоимость одного балла производится математическим путем: сумма направленная на премирование, делится на общее количество набранных работником баллов.

Расчет премии каждого работника производится путем умножения количества набранных работником баллов на стоимость одного критерия.

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 оценочных листов профессиональной деятельности сотрудника 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, 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 (заместителя руководителя учреждения) с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.
- 4.3. Сотрудники могут быть частично или полностью лишены премии в следующих случаях:
- прогуле (отсутствии на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- появлении на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;
- наличии действующего дисциплинарного взыскания;
- -неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушении Устава образовательной организации, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;
- невыполнение приказов, не исполнение решений коллегиальных органов и распоряжений руководства, организационно –распорядительных документов; -несоблюдение профессиональной этики в процессе организации производственного и образовательного процесса;
- -утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу образовательной организации.
- 4.4. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

5. Заключительные положения

- 5.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.
- 5.2. Настоящее Положение действует до его отмены, изменения или замены новым.
- 5.3. С текстом настоящего Положения все сотрудники должны быть ознакомлены под подпись.