

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

Разгоняева А.Ю.

«14» января 2014г.

Утверждаю:

Директор ГБПОУ «Алексеевское
профессиональное училище»

Е.А.Киселев

«14» января 2014г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок и доплат к должностным окладам,
порядка и размеров премирования работников Учреждения

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Основными положениями хозяйственного механизма в народном образовании, на основе Единой тарифной сетки и постановления Госкомитета по труду и социальным вопросам №193\7-69 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых ставок и должностных окладов работников учреждений и организаций народного образования» Цель Положения - повышение материальной заинтересованности работников училища в качественной организации, проведении и обеспечении развития образовательного процесса, повышении его эффективности.

1.2. Настоящее положение устанавливает порядок назначения и нормы дополнительного вознаграждения работникам училища за образцовое и творческое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности труда.

1.3. В число премируемых входят все работники учебного заведения кроме совместителей.

1.4. Премияльный фонд училища формируется из сэкономленных бюджетных средств фонда оплаты труда сотрудников училища и может распределяться ежеквартально, а также по итогам учебного и календарного года.

1.5. 20% фонда составляет фонд директора, который используется для премирования особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а также юбиляров, директора, неработающих пенсионеров - бывших училищных работников.

1.6. Размер премии не зависит от стажа работы, объема нагрузки и определяется в % к тарифной ставке. Максимальные размеры квартальных премий определяются для административно-хозяйственного персонала и мастеров производственного обучения - 100%, для преподавателей - 60%.

1.7. Разовые премии могут выплачиваться всем сотрудникам к Дню защитника Отечества, Международному женскому дню, Новому году, Дню учителя.

1.8. Директор училища за эффективное и качественное выполнение своих должностных обязанностей премируется учредителем из бюджета учреждения и Советом трудового коллектива (СТК) из внебюджетного фонда, корректироваться а также из 20% фонда директора от экономии фонда.

II. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Оплата труда работников всех категорий осуществляется на основе ЕТС в соответствии с присвоенными в результате аттестации тарифными разрядами. Тарифный разряд определяется аттестацией училища.

2.2. Должностные оклады работникам училища устанавливаются в соответствии с действующими схемами без соблюдения средних окладов

по штатному расписанию и без учёта соотношений численности руководителей в пределах фонда заработной платы.

2.3. Штатное расписание училища утверждается директором училища по согласованию с Советом трудового коллектива и обсуждением на общем собрании коллектива.

2.4. За счёт и в пределах фонда заработной платы (фонда оплаты труда) могут устанавливаться доплаты и надбавки к должностным окладам работников училища.

ДОПЛАТЫ;

-за совмещение профессий (должностей);

-за расширение зон обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ;

-за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

-за выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения.

2.5. Заработная оплата работников максимальными размерами не ограничивается.

2.6. Неиспользованный остаток фонда заработной платы изъятию не подлежит и используется в последующие периоды. Сроки выплаты заработной платы: аванс - не позднее 22 числа каждого месяца/
Зарплата - не позднее 7 числа каждого месяца.

При уходе в отпуск - в течении недели со дня начала отпуска.

III. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ УЧИЛИЩА

3.1. Выполнение показателей премирования учитывается поквартально.

3.2. Премии конкретным работникам определяются в соответствии с их личным вкладом в общие результаты.

3.3. Основанием для начисления премии за выполнение планов и программ служат отчёт о их выполнении, принятый советом руководства, данные бухгалтерской и статистической отчётности, данные оперативного учёта. За материалы по премированию комиссия передаёт на утверждение администрации и совета училища до 25 числа за отчётный период.

3.5. Временные заместители премируются по условиям и в размерах, установленных по должности замещаемого ими работника.

3.6. Работники, допустившие нарушение трудовой дисциплины (мелкое хищение государственной собственности, прогул без уважительной причины, появление на работе в нетрезвом состоянии, отсутствие на работе более трёх часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня без уважительной причины, что подтверждается приказом), лишаются премии полностью в том квартале, в котором совершены эти нарушения трудовой дисциплины.

3.7. Работники, привлечённые к уголовной ответственности за преступления или к административной ответственности за хулиганство, пьянство и пр. лишаются премии полностью, при этом не имеет значения связан совершённый поступок с работой или нет.

3.8. Лишение работника премии не может служить препятствием для получения им дисциплинарного взыскания.

3.9. Основанием для выплаты премии работникам училища является приказ директора училища.

3.10. Премии, выплачиваемые по настоящему положению, учитываются при начислении средней заработной платы работникам.

3.11. Ответственность за правильное выполнение положения о премировании несёт директор училища.

IV ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1. Директор училища определяет размер премий заместителям и административно-хозяйственному персоналу; по представлению заместителя директора по социально-педагогической работе: педагогу-психологу, воспитателям, социальным педагогам. Старший мастер определяет размер премий мастерам производственного обучения на основании разработанных критериев, которые могут.

4.2. Заместитель директора по учебно-производственной работе совместно с председателями методических комиссий определяет размер премий для преподавателей в соответствии с разработанными критериями, которые также могут корректироваться.

4.3. Завхоз определяет размер премий для техперсонала.

4.4. Предложения по премированию по итогам каждого квартала представляются на заседание совета училища не позднее 10 числа месяца следующего квартала. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период протокол заседания совета училища направляется директору для подготовки приказа.

V. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

5.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность представляемой ответственными сотрудниками информации.

5.2. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава училища, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течении учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течении того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году (12 мес.).

5.3. Не начисляется премия за период отсутствия работника на рабочем месте по уважительным причинам (отпуск, болезнь, учёба).

Критерии оценки работы преподавателя

-ведение рабочей документации	5 баллов
-воспитательная работа в группе	5 баллов
-работа с родителями	5 баллов
-участие в методической работе	5 баллов
-внеклассная работа по предмету	5 баллов
-состояние кабинета	5 баллов.

Критерии оценки работы мастера производственного обучения

-ведение рабочей документации	5 баллов
-работа с группой	5баллов
-организация производственного обучения	5 баллов
-работа с родителями	5 баллов
-состояние кабинета, мастерской	5 баллов

- работа на выполнение курсовой, дипломной работы учащимися группы 5 баллов
- отчисления учащихся из группы 5 баллов
- посещаемость занятий группой 5 баллов
- организация дежурства группы 5 баллов
- методическая работа 5 баллов
- работа на училище 5 баллов

VI ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

Наименование должности	Показатели премирования	Период премирования	Размер Премии
Директор, зам. дир. по УПР, зам. дир. по УВР	1. За обеспечение качественной подготовки учащихся в соответствии с требованиями учебных планов и программ, за высокие результаты в воспитательной работе. 2. За выполнение плана приёма и выпуска.	Квартал Год	60% 100%
Завхоз	За работу по материально-техническому обеспечению училища, обеспечивающую учебно-воспитательный процесс.	Квартал	50%
Главный Бухгалтер	За качественное экономическое обеспечение и руководство процессом по работе училища в условиях нового хозяйственного механизма.	Квартал	100%
Ст. мастер	За полное и своевременное выполнение всеми учащимися учебных планов и программ производственного обучения, активное участие в создании и совершенствовании материальной базы училища.	Квартал	100%
Руководитель ОБЖ	За выполнение всеми учащимися учебных планов и программ теоретического обучения, за высокие результаты в воспитательной работе, за активное участие в общественной деятельности.	Квартал	60%
Мастер Пр.обуч.	За выполнение всеми учащимися закреплённой группы планов и программ производственного обучения.	Квартал	100%
Библиотекарь	За участие в ежемесячных мероприятиях, предусмотренных планом воспитательной работы, сохранность книжного фонда.	Квартал	40%
Преподаватель	За выполнение всеми учащимися учебных групп, где он ведёт уроки, учебных планов и программ, за активное участие в общественной жизни училища.	Квартал	60%
Кассир	За своевременное оформление и выдачу заработной платы работникам и стипендий учащимся.	Квартал	До 40%
Служащие и рабочие, не предусмотренные пунктах таблицы.	За обеспечение условий качественной подготовки рабочих, общественную активност	Квартал	До 40%

VII НАДБАВКИ И ДОПЛАТЫ

7.1. Надбавки к должностным окладам за высокие творческие и производственные достижения в труде, за выполнение особо важных (сложных) работ. Они устанавливаются в пределах фонда оплаты труда без ограничений размера. Надбавка устанавливается приказом директора училища на определённый срок или за выполнение конкретного объёма работ основным, так и работникам в порядке совместительства.

7.2. За расширение зоны деятельности установить персональную надбавку из расчета должностного оклада директору в размере 200% ежемесячно. Из внебюджетных средств по согласованию с СТК.

7.3. Доплата преподавателям, мастерам п/о р. работникам устанавливается следующим образом: за проверку тетрадей: - до 15% должностного оклада - по русскому языку и литературе; до 10% должностного оклада - по математике, черчению; - до 5% должностного оклада - по информатике, истории, иностранному языку, физике, химии, географии, биологии.

7.4. За классное руководство - до 15% должностного оклада.

7.5. За заведование методической комиссией - до 15% должностного оклада.

7.6. За заведование кабинетом по факту паспортизации кабинета: - I степень - до 20% должностного оклада; - II степень - до 15% должностного оклада; - III степень - до 10% должностного оклада; - не паспортизированный кабинет - до 5% должностного оклада.

7.7. За организацию внеклассной, спортивной работы: из расчёта до 36 часов в месяц.

7.8. За вредность (радиация, хим. реактивы и т.д.) - до 15% должностного оклада.

7.9. Надбавки и доплаты (их размеры) устанавливаются с 1 января по 31 декабря текущего года и могут быть пересмотрены в связи с изменением бюджета следующего года.

VIII МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

8.1. Единовременная материальная помощь работникам училища оказывается в зависимости от стажа работы в данном ОУ и финансовых возможностей училища.

8.2. При стаже работы до 1 года на момент выплаты материальной помощи она выплачивается в размере до 50% должностного оклада.

При стаже работы свыше одного года на момент выплаты материальной помощи, а также работникам, принятым в училище по переводу - в размере до одного месячного оклада.

8.3. При увольнении работников вопрос о выплате материальной помощи решается в индивидуальном порядке администрацией училища.

8.4. Материальная помощь выплачивается на основе заявления работника.

8.5. Срок действия данного положения не ограничен.