

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора ОГБПОУ  
«Костромской политехнический  
колледж»  
№ 1п от 10 января 2014 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании и других формах**  
**социальной поддержки работников**  
**областного государственного бюджетного**  
**профессионального образовательного учреждения**  
**«Костромской политехнический колледж»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о премировании и других формах социальной поддержки работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Костромской политехнический колледж» (далее - Положение) разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Налоговым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Костромской области от 24 апреля 2008 года № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 год, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2007 года протокол N 9, Постановлением Администрации Костромской области от 20 октября 2008 года №375-а, Положением об оплате труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Костромской политехнический колледж» (далее – колледж).

1.2. Положение устанавливает условия и порядок материального поощрения работников колледжа, круг премируемых работников, основные и дополнительные показатели премирования, основания уменьшения размеров и лишения премий, периодичность и источники выплаты премий и предусматривает дифференцированный подход к премированию в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение качества учебно-воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, результатов финансово-хозяйственной деятельности колледжа.

1.3. Положение распространяется на работников колледжа, занимающих штатные должности на условиях основной работы или внутреннего совместительства и, в отдельных случаях, на работников, осуществляющих педагогическую или иную работу в колледже по совместительству на основе трудового договора, за качественные показатели в труде и за конкретные достижения.

1.4. На премирование работников колледжа для формирования фонда материального поощрения (премиальный фонд) предусматриваются средства экономии фонда оплаты труда. При отсутствии денежных средств в фонде материального поощрения премия не выплачивается.

### 1.5. Премирование направлено:

- 1) на проявление особой ответственности и инициативы, существенно влияющих на повышение качества уставной деятельности колледжа, в том числе на улучшение предусмотренных для образовательных учреждений среднего профессионального образования аккредитационных и лицензионных показателей;
- 2) на укрепление финансово-экономического положения колледжа, рациональное использование и экономию средств;
- 3) на усиление материальной заинтересованности работников в безупречном выполнении ими трудовых обязанностей по решению уставных задач.

1.6. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения колледжем уставных задач и принятых в связи с этим обязательств.

## 2. Понятие и виды премий

2.1. Премия представляет собой дополнительное (денежное) вознаграждение, выплачиваемое работнику колледжа сверх основного заработка в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных настоящим Положением в целях поощрения за дополнительные результаты труда, ответственное отношение к выполняемой работе, высокие достижения в труде, проявление творческой инициативы в выполнении заданий и т.д.

2.2. В целях социальной защиты и материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении ими работ и служебных обязанностей в колледже могут применяться следующие виды премий:

- 1) за основные результаты работы ( месяц, квартал, год );
- 2) за конкретные результаты работы;
- 3) за выполнение особо важных или срочных работ;
- 4) единовременные премии.

## 3. Порядок назначения и выплаты премий

3.1. Премии могут устанавливаться как в абсолютных суммах, так и в процентах к базовому или должностному окладу.

3.2. Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному работнику, максимальным пределом не ограничиваются.

3.3. Порядок представления на премирование:

- 1) руководители структурных подразделений колледжа имеют право представить директору колледжа справку-представление о выполнении условий и показателей премирования работниками своих подразделений.
- 2) директор колледжа на основе анализа конкретного вклада каждого работника в общие результаты работы колледжа распределяет сумму средств, направляемых на премирование;
- 3) предложения по премированию работников согласовываются с Советом колледжа;
- 4) директор колледжа издает приказ о премировании работников с указанием основания для премирования и размера премии каждому работнику.

3.4. Выплата премии осуществляется в дни выдачи заработной платы, установленные по колледжу.

#### 4. Основания и условия премирования

4.1. Премирование может быть индивидуальным, отмечающим особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективным при достижении колледжем общих положительных результатов.

4.2. Премии за основные результаты работы устанавливаются в зависимости от личного вклада работника в общий конечный результат работы при условии:

- 1) соблюдения норм трудового распорядка и трудовой дисциплины;
- 2) надлежащего состояния рабочего места;
- 3) отличного выполнения должностных обязанностей.

4.3. Премирование работников за конкретные результаты может осуществляться по следующим основаниям:

- 1) за выполнение внеплановой учебно-методической, учебно-организационной и учебно-воспитательной работы, результатом которой является повышение качества подготовки различных категорий обучающихся, за улучшение условий осуществления образовательного процесса, расширение спектра образовательной деятельности;
- 2) за выполнение работ, результатом которых является повышение аккредитационных и лицензионных показателей, существенно влияющих на качество образовательного процесса;
- 3) за выполнение научно-исследовательской работы с коммерциализацией результатов, патентами и другими существенными для колледжа научными и экономическими показателями, за ведение инновационной деятельности с признанием результатов этой работы;
- 4) за разработку и проведение внеплановых мероприятий, обеспечивающих экономию средств, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности в подразделениях и в колледже в целом;
- 5) за высокие результаты подтвержденные проверками государственных органов, подготовки и сдачи государственной отчетности по колледжу;
- 6) за достижение важных для колледжа результатов, премирование за которые регулируется специальными положениями, утвержденными в установленном порядке (за призовые места в профессиональных конкурсах, высокие результаты научных исследований, достижение высоких финансово-экономических показателей и т. п.);

4.4. Премии за выполнение особо важных или срочных работ могут устанавливаться по следующим основаниям:

- 1) за успешное выполнение плановых показателей (государственного задания на оказание услуг);
- 2) за оперативность и высокое качество труда работников управленческого персонала в решении вопросов, входящих в их компетенцию;
- 3) за своевременное и качественное выполнение заданий и поручений руководства, проявленную при их исполнении инициативу и творческий подход;
- 4) за активное участие в работе профессиональных объединений, комиссий, жюри;
- 5) за организацию и проведение в колледже конференций, совещаний, семинаров; различных встреч и приемов в рамках международного сотрудничества;
- 6) за достигнутые личные успехи в конкурсах профессионального мастерства, смотрах и т.д.;
- 7) за расширение спектра образовательных услуг;
- 8) за активную работу по выполнению заданий департамента образования и науки Костромской области;

- 9) за выполнение работы по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников колледжа;
- 10) за качественную и своевременную подготовку колледжа к новому учебному году;
- 11) в связи с завершением учебного года;
- 12) в связи с завершением финансового года.

4.5. Единовременные премии выплачиваются в связи с праздниками и юбилейными датами колледжа, а также за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейной датой со дня рождения (50, 60, 70 лет) или юбилейной датой трудовой деятельности в колледже (25, 30, 35, 40, 45 лет), а также другими праздниками и праздничными датами.

4.6. Единовременные премии выплачиваются работникам колледжа, награжденным Почетной грамотой Губернатора Костромской области, Костромской областной Думы, департамента образования и науки Костромской области, Почетной грамотой ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж».

4.7. Премирование директора колледжа осуществляется только по решению Учредителя.

4.8. Работникам, принятым с испытательным сроком за период испытательного срока премии выплачиваются по представлению руководителя структурного подразделения в размере, определяемом директором колледжа.

## **5. Основные и дополнительные показатели премирования**

5.1. Основными показателями для представления к премированию являются:

- 1) выполнение плана по финансовым результатам деятельности колледжа;
- 2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;
- 3) обеспечение кадровыми ресурсами;
- 4) эффективность управленческой деятельности;
- 5) сохранение здоровья обучающихся в колледже и их социальная защищенность.

5.2. Дополнительными показателями для представления к премированию являются:

5.2.1. для работников административно-управленческого аппарата.

Административно-управленческий персонал колледжа может быть премирован за высокие результаты работы колледжа в целом, высокую исполнительскую дисциплину, творческую инициативу, уровень организации труда, личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса, эффективный контроль за ходом учебно-воспитательного процесса, качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации, в том числе:

- 1) за материально-техническую, ресурсную обеспеченность учебно-воспитательного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса);
- 2) за обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
- 3) за обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);
- 4) за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;
- 5) за обеспечение эстетических условий, оформление колледжа, кабинетов, за поддержание в нормативном состоянии территории колледжа;
- 6) за укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

- 7) за развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);
- 8) за стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;
- 9) за сохранение контингента обучающихся в колледже;
- 10) за организацию различных форм внеучебной работы;
- 11) за снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися;
- 12) за совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления обучающихся;
- 13) за обеспечение государственно-общественного характера управления в колледже (наличие органов студенческого самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);
- 14) за исполнительскую дисциплину (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);
- 15) за отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;
- 16) за объемы привлечения внебюджетных средств;
- 17) за призовые места в смотрах (конкурсах) федерального, регионального и местного уровней;
- 18) за высокие показатели в охране здоровья обучающихся и преподавателей;
- 19) за организацию обеспечения обучающихся питанием;
- 20) за организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.).

#### 5.2.2. для педагогических работников.

Преподавательский состав и педагогические работники премируется за качественное обеспечение учебного и воспитательного процессов; за разработку и использование инновационных методов обучения, активное и результативное участие в конкурсах, выставках, конференциях, в том числе:

- 1) за позитивную динамику качества знаний обучающихся за отчетный период;
- 2) за уровень обученности, его соответствие или превышение среднего показателя по колледжу;
- 3) за наличие обучающихся, принимающих участие в предметных олимпиадах различного уровня;
- 4) за наличие собственных либо выполненных в соавторстве творческих работ по дисциплинам колледжа;
- 5) за использование межпредметных связей при выполнении обучающимися творческих работ;
- 6) за сохранение контингента обучающихся;
- 7) за снижение числа неуспевающих;
- 8) за высокий уровень качественной успеваемости (более 50% );
- 9) за организацию и ведение секций, кружков, клубов;
- 10) за участие в общественно значимых мероприятиях;
- 11) за работу в составе рабочих групп по различным направлениям деятельности в колледже;
- 12) за использование проектных, исследовательских и других развивающих образовательных технологий в процессе обучения;
- 13) за разработку общественно признанной авторской методики, новых цифровых образовательных ресурсов, методов (мультимедиа, компьютерные тесты и прочее);
- 14) за использование современных образовательных технологий в воспитательной деятельности;

- 15) за участие в конференциях, семинарах, круглых столах, проведение мастер-классов и др.;
- 16) за участие во внутриколледжных, региональных и прочих профессиональных конкурсах;
- 17) за участие в инновационной деятельности и др.
- 18) за положительные результаты деятельности преподавателя по выполнению функций классного руководителя: сплоченность студенческого коллектива, снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей и преподавателей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их разрешения, снижение пропусков занятий без уважительных причин, пропаганда здорового образа жизни.

#### 5.2.3. Премирование работников учебно-вспомогательного и прочего персонала.

- 1) по результатам работы структурного подразделения за отчетный период при условии проявления творчества в объеме функциональных обязанностей;
- 2) за создание надлежащих условий высокопроизводительного труда преподавателей, работников, обучающихся;
- 3) за ликвидацию непредвиденных аварий, технических неисправностей в сроки, не нарушающие учебного процесса;
- 4) за оперативное и качественное выполнение работ, связанных с изменением сроков представления отчетности или с изменением нормативно-расчетной базы;
- 5) за внедрение новой техники и прогрессивных технологий, сокращение сроков их освоения;
- 6) за обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, улучшение коэффициента его использования;
- 7) за увеличение межремонтного периода эксплуатации систем и оборудования, сокращение затрат на обслуживание и ремонт;
- 8) за снижение материальных затрат, экономию сырья и материалов, топливно-энергетических ресурсов, инструмента, расходных материалов;
- 9) за своевременное и качественное предоставление отчетности, разработку новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, качественное ведение документации работниками учебной части, бухгалтерии;
- 10) за результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, своевременное и качественное ведение их банка данных, охваченных различными видами контроля работниками психолого-педагогической службы;
- 11) за высокую читательскую активность обучающихся, пропаганду чтения как формы культурного досуга, участие в районных, городских мероприятиях;
- 12) за оформление тематических выставок работниками методической и библиотечной службы;
- 13) за проведение качественных генеральных уборок, содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений;
- 14) за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;
- 15) за обеспечение безопасной перевозки обучающихся, отсутствие ДТП;
- 16) за строгое соблюдение планов и графиков всех видов ремонтных работ, их качественное исполнение;
- 17) за безаварийное обслуживание автотранспортного парка;
- 18) за экономное расходование горюче-смазочных материалов в соответствии с действующими в колледже нормами расхода;
- 19) за повышение экономичности ремонтного обслуживания оборудования и автотранспорта.

## 6. Основания депремирования

6.1. При определении размера премии работнику основанием для понижения ее размера (отказа в премировании) являются:

- 1) невыполнение основных показателей премирования;
- 2) несоблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководства колледжа или требований должностной инструкции, условий трудового договора, Устава колледжа, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- 3) недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- 4) низкая результативность работы;
- 5) ненадлежащее качество работы с документами и выполнения поручений руководства;
- 6) недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение служебных обязанностей и поручений руководства;
- 7) нарушение технологических режимов, регламентов, инструкций, приведшее к порче материалов, поломке инструмента, приспособлений и оборудования;
- 8) утрата или порча товарно-материальных ценностей в результате нарушения правил учета и хранения;
- 9) предоставление руководителю предприятия (соответствующего структурного подразделения) недостоверной информации;
- 10) нарушение правил по технике безопасности, охране труда, противопожарных и санитарных правил;
- 11) опоздание на работу, преждевременный уход с работы, а также самовольное оставление рабочего места;
- 12) невыполнение распоряжений директора колледжа либо руководителя соответствующего структурного подразделения.

6.2. Основаниями для лишения премий работников являются:

- 1) прогул или отсутствие на рабочем месте более трех часов в течение рабочего дня без уважительной причины;
- 2) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте в рабочее время;
- 3) неоднократное привлечение к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины;
- 4) совершение двух или более нарушений и упущений в работе в отчетном периоде;
- 5) совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;
- 6) участие в забастовках, признанных судом незаконными (на срок не менее трех месяцев).

6.3. Уменьшение размера премии производится за тот расчетный период, в котором были допущены нарушения в работе или поступило сообщение о них. Если нарушения обнаружены после выплаты премии, то уменьшение премии производится за тот расчетный период, в котором обнаружены эти нарушения.

6.4. Лица, виновные в приписках и искажениях в отчетности, лишаются премии на срок до одного года начиная с того периода, в котором эти нарушения были обнаружены.

6.5. Не подлежат премированию работники колледжа, имеющие неснятое дисциплинарное взыскание.

## **7. Прочие выплаты материальной поддержки**

7.1. В пределах фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор колледжа.

7.2. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Настоящее положение вступает в силу с 1 января 2014 года.

Положение рассмотрено и принято  
Советом колледжа  
Протокол № 8 от 24 декабря 2014 г.