

ПРИНЯТО

Решением Совета учреждения

Протокол № 1 от 00.11.2024 г.



Директор

Е.А. Лубашев

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

Санкт-Петербург

2024

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании работников СПб ГБПОУ «СПбТОТФиП» (далее по тексту - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников СПб ГБПОУ «СПбТОТФиП» (далее по тексту - «Техникум»).

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад и постоянные надбавки к нему.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников Техникума за своевременное и качественное выполнение ими поставленных задач, своих трудовых обязанностей.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения поставленных задач и договорных обязательств.

2. Источники выплаты премий

2. Источниками выплат премий является фонд оплаты труда, включающий в себя субсидии государственным профессиональным образовательным организациям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

3. Виды премий

3.1. Премии по итогам работы, годовая премия, премии за выполнение особо важных и сложных заданий. Данный вид премий выплачивается за счет субсидии государственным профессиональным образовательным организациям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

3.2. Премии к юбилейным датам. Данный вид премий может выплачиваться за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

3.3. Премии к праздничным датам. Данный вид премий может выплачиваться за счет субсидии государственным профессиональным образовательным организациям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Решение о выплате премий сотрудникам Техникума по итогам работы, годовой премии, премий за выполнение особо важных и сложных заданий принимается директором Техникума по представлению заместителей директора Техникума, руководителей структурных подразделений и председателей цикловых комиссий.

4. Условия выплаты премий:

качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции и квалификационной характеристике;

успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, учебных планов и программ;

отсутствие обоснованных жалоб и замечаний родителей, администрации, внешних инстанций.

Критерии показателей результатов работы определяются для каждой должности Положением о премировании работников техникума, являющимся неотъемлемой частью данного Положения, на основании Приложения №1, Приложения № 2.

Премии могут выплачиваться всем работникам, а также отдельным работникам единовременно за выполнение важных (срочных) работ, заданий и поручений.

Время нахождения работника в командировке включается в расчетный период для начисления премии.

Премии могут устанавливаться работнику как в процентах от размера базовой единицы, так и в конкретной сумме. При этом размер премии предельными размерами не ограничивается.

Выплата ежемесячной премии работникам, проработавшим неполный месяц и прекратившим трудовые отношения с техникумом до принятия решения о выплате премии, осуществляется за фактически отработанное время в случаях, когда увольнение обусловлено:

- выходом на пенсию;
- призывом на военную службу;
- необходимостью осуществления ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- переходом на выборную работу (должность);
- прекращение трудового договора в связи со смертью работника.

При увольнении по другим причинам решение о выплате премии за фактически отработанное время принимается директором.

Премия может быть увеличена, если деятельность работника Техникума отвечает следующим условиям:

- качественное проведение особо значимых мероприятий за отчетный период;
- проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем в учебном, методическом, хозяйственном вопросах;
- высокие достижения студентов, подкрепленные документально;
- большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

Кроме премирования за успешное и качественное выполнение работы сотрудники Техникума премируются в связи с юбилейными датами рождения (50, 55, 60, 65... 80-летие...) и с уходом на пенсию в размере, который устанавливается по каждому отдельному случаю.

При наличии обоснованных претензий, подтвержденных документально, по основным условиям кандидатура работника снимается с премирования или размер премии уменьшается.

Критерии премирования за успешное и качественное выполнение работ являются примерными и могут изменяться в зависимости от результатов деятельности сотрудников Техникума и наличия финансовых средств.

Премирование директора Техникума осуществляется на основании распоряжения Учредителя.

Показатели

оценки деятельности штатных педагогических работников за качество и объем выполненных работ для премирования.

Показатели	Процент ежемесяч ной надбавки от базовой единицы	Источник получения информации о выполнении показателя	Условия изменения размера/отмены премии
1. Воспитательная работа			
- результативное участие в социально-значимых мероприятиях	10%	приказы директора, грамоты, дипломы, ходатайство зам. директора по учебно-воспитательной работе	
- популяризация и продвижение в образовательной среде современных методик воспитательной работы		зам. директора по учебно-воспитательной работе	
- качественная подготовка методических рекомендаций по направлению деятельности		зам. директора по учебно-воспитательной работе	
2. Методическая работа			
- наличие качественно подготовленных в срок и в соответствии с ФГОС УМК (на период подготовки документов)	10%	председатели цикловых комиссий, методисты, зам. директора по учебной работе	
- качественная подготовка документов для лицензирования и аккредитации образовательных программ (на период подготовки документов)			
3. Участие в грантовой деятельности, конкурсах КНВШ, других приоритетных конкурсах			
- качественная подготовка документов, продвижение в образовательной среде достигнутых результатов	25%	приказы директора, заведующие учебными отделениями, председатели	

		цикловых комиссий, методисты, зам. директора по учебной работе, результаты конкурсов	
4. Участие в чемпионате «Профессионалы», региональных и федеральных олимпиадах			

- подготовка команд и участников, проведение профессиональных консультаций	25%	заведующие учебными отделениями, председатели цикловых комиссий, методисты, зам. директора по учебной работе, результаты чемпионата и олимпиад	
- популяризация профессиональных достижений			

5. Взаимодействие с работодателями и индустриальными партнерами

- поиск профильных партнеров для заключения договоров на практику, согласование образовательных программ	10%	заведующий практикой, начальник отдела кадров, заведующие учебными отделениями, председатели цикловых комиссий, преподаватели	
- привлечение сотрудников профильных организаций в качестве внешних совместителей для работы			
- мониторинг трудоустройства выпускников, формирование банка данных за последние 3 года			

6. Профориентационная работа

- участие в профориентационных мероприятиях: Дни открытых дверей, мастер-классы для школьников, выступление в школе	10%	приказы директора, ходатайство зам. директора по учебно-воспитательной работе	
- активное участие в образовательных выставках и Форумах		приказы директора, ходатайство зам. директора по учебно-воспитательной работе	

7. Наставничество

- курирование молодых и вновь принятых на работу преподавателей	10%	приказ директора, отчетность о выполнении плана работы	
8. Персональная надбавка			
-дополнительный объем выполняемой работы сверх должностных обязанностей; -большой личный вклад в развитие техникума; -организация и высокие результаты обучающихся/преподавателя в профессиональных, спортивных и культурно-массовых мероприятиях и конкурсах районного и городского уровня.	от 5 до 200%	Приказ директора, грамоты, дипломы, сертификаты участников мероприятий, программы конкурсов, конференций, других мероприятий	отсутствие представленной информации

**Показатели
оценки деятельности категорий работников за качество и объем
выполненных работ для премирования.**

Критерии	Процент ежемесячной надбавки от базовой единицы	Показатели оценки
1.1. За самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	20%	- соблюдение режима экономии и бережливости, культуры образовательной среды; - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума;
	30%	- качественное и своевременное предоставление планирования и отчетности;
	40%	- своевременное и качественное выполнение Программы развития техникума, планов работ, приказов, распоряжений; - выполнение важных, особо важных и срочных поручений;
	50%	- развитие кадрового состава учебного заведения (для всех руководителей);
	от 10% до 140%	- персональная надбавка.
	от 40% до 300%	- результативность и качество выполнения дополнительной работы
1.2. За расширение объема работы и высокую интенсивность выполняемых дополнительных поручений, в т.ч. за участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности		