

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ОМК

О.Э. Заруцкая
Заруцкая О.Э.

«14» 04 2014 г.



УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 62 от 14.04.2014 г.

М.И. Калинин
Директор Калининко М.И.



Положение

о материальном стимулировании и поощрении работников и учащихся ГБПОУ ПО «ОМК»

Настоящее положение определяет систему установления стимулирующих выплат для работников колледжа по результатам трудового вклада каждого в функционирование училища. Размеры и порядок установления стимулирующих выплат производится в соответствии с «Положением о порядке оплаты труда работников бюджетной сферы Псковской области», утвержденным Постановлением Администрации Псковской области от 19 октября 2010 года №389.

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников колледжа в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы.

Система стимулирующих выплат работникам ОМК включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

1. Премирование мастеров производственного обучения.

1.1. Премирование мастеров п/о может производиться ежеквартально по следующим критериям:

- за полное и своевременное выполнение всеми учащимися закрепленной группы учебного плана и программы производственного обучения;
- за высокое качество и результативность воспитательной работы в учебной группе;
- за достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за охват учащихся группы внеурочной системой воспитательной и спортивной работы, подготовка призеров олимпиад, победителей конкурсов и т.д.;
- за качество содержания закрепленных за группой учебных помещений и территорий;
- за личный вклад в развитие материальной базы;

- за качество профессиональной подготовки учащихся группы по итогам оценки этой работы в результате среза знаний, промежуточной или итоговой аттестации.

1.2. Основаниями для снижения премии являются:

- отсев учащихся закрепленной группы (до 20 %);
- наличие преступлений, совершенных учащимися группы (до 50 %);
- пропуски занятий без уважительных причин учащимися закрепленной группы (до 10 %);
- наличие неуспевающих учащихся в группе (до 10 %);
- грубое нарушение правил поведения, существующих в колледже учащимися закрепленной группы (подтвержденных документально) (до 10%).

2. Премирование преподавателей, руководителя физвоспитания, организатора ОБЖ.

2.1. Премирование преподавателей, руководителя физвоспитания и организатора ОБЖ может производиться ежеквартально.

2.2. Основаниями для премирования преподавателей, руководителя физвоспитания и организатора ОБЖ являются:

- использование в работе передового педагогического опыта, ИКТ;
- организация работы предметных кружков, спортивных секций;
- участие в развитии материальной базы;
- высокое качество подготовки учащихся по итогам оценки этой работы в результате промежуточной и итоговой аттестации;
- высокие результаты внеурочной деятельности.

2.3. Основаниями для снижения премии преподавателям, руководителю физвоспитания и организатору ОБЖ являются:

- наличие неуспевающих по читаемому предмету (до 10%);
- антисанитарное состояние закрепленного кабинета, мастерской, лаборатории (до 10 %);
- отсутствие работы по созданию КМО по читаемому предмету (по результатам смотров - конкурсов) (до 10 %).

3. Премирование ИТР, рабочих и служащих.

3.1. Премирование ИТР, рабочих и служащих может производиться ежеквартально.

3.2. Основаниями для премирования ИТР, рабочих и служащих являются:

- Обеспечение условий для нормального функционирования всех служб и подразделений колледжа;
- Обеспечение условий для качественной подготовки молодых специалистов.
- Премирование заместителя директора по АХЧ:
 - обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа;

- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей.

- Премирование работников бухгалтерии:
 - своевременное и качественное предоставление отчетности;
 - разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;
 - качественное ведение документации.

Премирование социального педагога:

- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.

- Премирование библиотекаря:
 - высокая читательская активность обучающихся;
 - пропаганда чтения как формы культурного досуга;
 - выполнение плана работы библиотекаря;
 - оформление тематических выставок;
 - участие в общеколледжных и областных мероприятиях.

- Премирование водителя, механика:
 - отсутствие ДТП, замечаний;
 - обеспечение безопасной перевозки людей;
 - обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;
 - участие в укреплении материальной базы колледжа.

4. Премирование заместителей директора.

4.1. Премирование заместителей директора может производиться ежеквартально.

4.2. Основаниями для премирования заместителей директора являются:

- четкая организация учебно - воспитательного и производственного процессов колледжа;
- эффективность внутриучилищного контроля;
- качество подготовки молодых специалистов по результатам оценки этой работы экспертными комиссиями;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении колледжем (экспертно - методический совет,

педагогический совет, органы ученического самоуправления, социальное партнерство и т.д.);

- результативная методическая работа.

5. Премирование директора.

5.1. Премирование директора может производиться ежеквартально.

5.2. Премирование директора осуществляется в соответствии с «Положением о премировании и оказании материальной помощи руководителям государственных образовательных учреждений».

6. Единовременные премии.

6.1. Единовременные премии могут выплачиваться работникам колледжа в следующих случаях:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения в экстремальных условиях;
- за обеспечение безаварийной работы автотранспорта в экстремальных условиях;
- за активное участие в мероприятиях общеколледжного, городского, областного и федерального масштаба;
- за проявленную инициативу при решении учебно - воспитательных, производственных и хозяйственных задач и личный вклад в решение задач;
- в связи с официальными праздниками;
- юбилейные даты;
- вручение работникам колледжа Почетных грамот, знаков отличия, присвоение почетных или научных званий;
- прочие результаты.

6.2. Единовременные премии максимальным размером не ограничиваются.

7. Иные премии.

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу им могут выплачиваться следующие премии:

- а) по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- б) за образцовое качество выполненных работ;
- в) за интенсивность и результативность работы.

7.2. Данные премии максимальным размером не ограничиваются.

8. Оказание материальной помощи.

8.1. В пределах общего фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

8.2. Материальная помощь может быть оказана любому работнику колледжа не более 2-х раз в год.

8.3. Материальная помощь может быть оказана:

- работнику или его семье в случае смерти близкого родственника;
- в связи с болезнью работника;
- в связи с прохождением работником курсов повышения квалификации;
- в связи с учебой в учебном заведении следующей ступени;
- в связи с трудным материальным положением работника;
- в связи с несчастным случаем (авария, травма, пожар, потеря имущества);
- в связи со свадьбой, рождением ребенка в семье.

8.3. Размер материальной помощи определяется индивидуально в каждом случае.

8.4. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника. В приказе на выплату материальной помощи работнику указывается ее размер.

8.5. Материальная помощь назначается приказом директора колледжа.

9. Лишение премии.

9.1. Основаниями для лишения премии на 100 % являются:

- грубое нарушение трудовой дисциплины (подтвержденное документально);
- грубое нарушение производственной дисциплины (подтвержденное документально).

10. Согласование вопроса о премировании работников.

10.1. Вопрос премирования работников колледжа согласовывается с Советом учреждения, профсоюзным органом.

10.2. Решение профсоюзного комитета о согласовании вопроса о премировании работников колледжа оформляется протоколом заседания профсоюзного комитета.

11. Поощрение учащихся.

11.1. Учащимся колледжа по личному заявлению и представлению мастеров производственного обучения может оказываться материальная помощь из средств экономии стипендии не выше 1000 руб. в год.

11.2. Учащиеся колледжа могут быть премированы из средств экономии стипендии по представлению мастера производственного обучения в размере до 500 руб.

11.3. Материальная помощь и премирование учащихся назначается директором колледжа по представлению ответственных лиц.

11.4. Материальная помощь учащимся и премирование учащихся может быть назначена директором из внебюджетных средств колледжа.