

**Министерство образования
Пермского края**

Председатель
Совета техникума ГБОУ СПО
«ПТПИТ»

_____ / _____ /

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СПО «ПТПИТ»

_____ А.Н.Наугольных

**ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников и материальном
стимулировании в государственном бюджетном
образовательном учреждении
среднего профессионального образования
«Пермский техникум промышленных и
информационных технологий»**

утверждено Советом техникума
22 февраля 2013г.

Пермь 2013

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Пермского края от 3 сентября 2008 г. N 291-ПК "Об оплате труда работников бюджетных учреждений Пермского края", Постановлением Правительства Пермского края от 14 мая 2009 г. N 264-п "О введении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Пермского края", Постановлением Правительства Пермского края от 03 августа 2009 г. № 514-п «Об утверждении Положений о системах оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений образования Пермского края по типам учреждений», а также правовыми актами Министерства образования Пермского края, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения «Пермский техникум промышленных и информационных технологий», Уставом техникума.

1.2. Настоящее Положение определяет виды, порядок и размеры установления выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Пермский техникум промышленных и информационных технологий» (далее – Техникум) за счет средств бюджета Пермского края, а также внебюджетных средств и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

1.3. Работникам Техникума устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1.3.1. ежемесячная выплата за выслугу лет;

1.3.2. премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности Техникума, личный вклад работника.

1.3.3. выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ.

1.3.4. иные выплаты стимулирующего характера.

II. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), либо в абсолютном размере в форме надбавок, доплат и премий.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Техникума при наличии средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

2.3. При назначении выплат стимулирующего характера в приказах директора указывается источник выплаты.

III. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера, фиксируемые в трудовом договоре работника или дополнительном соглашении к нему.

Выплаты, указанные в п. 3.1. настоящего Положения, устанавливаются приказом директора Техникума и производятся ежемесячно в течение срока действия трудового договора работника, начиная со срока, указанного в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему.

3.1.1. Ежемесячная выплата за выслугу лет к должностному окладу согласно нижеприведенной таблице устанавливается всем работникам, в зависимости от общего количества лет, проработанных в Техникуме.

Таблица

N п/п	Выслуга лет	Процент от тарифной ставки, оклада (должностного оклада)
1	2	3
1	От 3 до 8 лет	10

2	Свыше 8 до 13 лет	15
3	Свыше 13 до 18 лет	20
4	Свыше 18 до 23 лет	25
5	Свыше 23 лет	30

3.1.2. Надбавка от привлеченных средств по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются и выплачиваются ежемесячно тем работникам Техникума, которые непосредственно и активно участвуют в данной деятельности. Выплаты от привлеченных средств по приносящей доход деятельности выплачиваются в пределах имеющихся средств по решению директора Техникума. Конкретный размер выплаты определяется в процентном отношении от доходов конкретного подразделения учреждения, или от всех доходов Техникума по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности за месяц, либо в абсолютном размере.

3.1.3. Ежемесячная надбавка преподавателям и мастерам производственного обучения (в том числе руководителю учреждения), имеющим квалификационные категории. Размер надбавки:

Высшая категория – 1050 руб.;

1 категория - до 400 руб.;

При наличии у работника нескольких категорий выплата надбавки производится по одному максимальному основанию.

3.1.4. Педагогическим работникам (в том числе руководителю учреждения):

а) удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 980 рублей;

б) имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка в размере 590 рублей.

При наличии у работника государственной и отраслевой наград выплата надбавки производится по одному максимальному основанию.

3.1.5. Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ. Выплачивается ежемесячно работникам Техникума, которым в установленном действующим законодательством порядке присвоены:

а) ученая степень кандидата наук, соответствующая профилю выполняемой работы по основной и(или) совмещаемой должности, - до 20 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

б) почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы по основной и(или) совмещаемой должности, - до 15 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

3.1.6. Доплата преподавателям физического воспитания за организацию вне учебной физкультурно-массовой работы – до 50% от тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

3.1.7. Доплата за классность водителям устанавливается в размере в месяц:

-1 класс (категории BCDE, ABCDE, ABCDF) – до 30 процентов от тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

-2 класс (категории DCE, DCEF, ABCE) – до 20 процентов от тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

-3 класс (категории B, C, BC, ABC) – до 10 процентов от тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Доплата за классность водителям устанавливается при наличии документов, подтверждающих классность.

3.1.8. Персональный повышающий коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) может быть установлен работникам Техникума, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором Техникума персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

3.1.9. Иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника. При назначении этой выплаты указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

3.2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые приказом директора.

Выплаты, указанные в п. 3.2. настоящего Положения, устанавливаются на основании приказа об установлении выплат и представления, утверждаемого директором Техникума, и содержащего обоснование необходимости установления выплаты конкретному работнику или группе работников Техникума и предложение по установлению размера выплаты и месяца (или периода), в котором она устанавливается. Размер выплаты устанавливает директор Техникума.

3.2.1. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за период.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

Максимальным размером премиальные выплаты по итогам работы не ограничены.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

Премирование осуществляется в пределах денежных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно – по решению директора Техникума;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

Представление на выплату премии составляется согласно Приложению №1.

3.2.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Представление на выплату премии составляется согласно Приложению №1.

3.2.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения значимых заданий руководства с целью поощрения работников за качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за качество выполняемых работ не ограничена. Представление на выплату премии составляется согласно Приложению №1.

3.2.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации краевых проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Представление на выплату премии составляется согласно Приложению №1.

3.2.5. За подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Техникума.

3.2.6. За подготовку, написание и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.).

3.2.7. За работу по техническому обеспечению учебного процесса в Техникуме (оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений).

3.2.8. Поощрительная надбавка (выплата) в связи с юбилейными датами в Техникуме.

3.2.9. За выполнение сверхплановых заданий по поручению руководства.

3.2.10. В связи с завершением учебного года, за подготовку объектов к зимнему сезону.

3.2.11. За интенсивность работы в период поступления абитуриентов и работы приемной комиссии.

3.2.12. За содействие в обеспечении платных образовательных услуг, доплата за обеспечение предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.2.13. За интенсивность работы на конференциях, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для учащихся.

3.2.14. За другие виды выполненных работ, требующих единовременного материального стимулирования (поощрения) работников. При назначении этой надбавки указываются конкретные виды выполненных работ или иные причины ее установления.

3.2.15. Поощрительные выплаты в связи с юбилеем (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет), с выходом на пенсию – работникам, проработавшим в Техникуме не менее 5-ти лет, в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации.

3.2.16. Иные виды премиальных выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу или иную деятельность работника.

IV. Порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера директору Техникума, его заместителям и главному бухгалтеру

4.1. Заместителям директора, главному бухгалтеру с учетом условий их труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом III настоящего Положения.

4.2. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера директору Техникума устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с действующим законодательством.

Приложение №1 к Положению о премировании работников и материальном стимулировании в государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования "Пермский техникум промышленных и информационных технологий"

УТВЕРЖДАЮ:
 Директор ГБОУ СПО "ПТПИТ"
 _____ /
 А.Н.Наугольных /

Административно-управленческий персонал					
Ф.И.О	Премия по итогам работы за год (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	Премия за выполнение особо важных и срочных работ	Премия за качество выполняемых работ	Премия за интенсивность и высокие результаты работы	ВСЕГО:
1	2	3	4	5	6
	% оклада или сумма в руб.	% оклада или сумма в руб.	% оклада или сумма в руб.	% оклада или сумма в руб.	% оклада или сумма в руб.
ИТОГО:					

Основной персонал					
Ф.И.О	Премия по итогам работы за год (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	Премия за выполнение особо важных и срочных работ	Премия за качество выполняемых работ	Премия за интенсивность и высокие результаты работы	ВСЕГО:
1	2	3	4	5	6
	% оклада или сумма в руб.	% оклада или сумма в руб.	% оклада или сумма в руб.	% оклада или сумма в руб.	% оклада или сумма в руб.
ИТОГО:					

Учебно-вспомогательный персонал					
Ф.И.О	Премия по итогам работы за год (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	Премия за выполнение особо важных и срочных работ	Премия за качество выполняемых работ	Премия за интенсивность и высокие результаты работы	ВСЕГО:
1	2	3	4	5	6
	% оклада или сумма в руб.	% оклада или сумма в руб.	% оклада или сумма в руб.	% оклада или сумма в руб.	% оклада или сумма в руб.
ИТОГО:					

Младший обслуживающий персонал					
Ф.И.О	Премия по итогам работы за год (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	Премия за выполнение особо важных и срочных работ	Премия за качество выполняемых работ	Премия за интенсивность и высокие результаты работы	ВСЕГО:
1	2	3	4	5	6
	% оклада или сумма в руб.	% оклада или сумма в руб.	% оклада или сумма в руб.	% оклада или сумма в руб.	% оклада или сумма в руб.
ИТОГО:					

Показатели премирования преподавателей

1. Ведение журнала теоретического обучения	до -20%
(за несвоевременное и неаккуратное заполнение граф и разделов журналов т/о по предмету)	
2. Методическая работа	до +25%
- выступления на ИМС	5%
- наличие рабочей программы	5%
- наличие методических разработок	10%
- работа в методическом объединении	5%
3.Трудовая дисциплина	до -25%
- опоздания	-10%
- отсутствие на рабочем месте	-5%
- уход с работы до окончания	-10%
- иные нарушения	-5%
4. Отчетная документация	до +30%
- своевременная сдача табеля педчасов	10%
- отчётов по методической работе	10%
- ведомостей успеваемости	10%
5. Прочие показатели	до +50%
(участие в мероприятиях техникума, города, края и другие результаты работы)	