


Государственное автономное профессиональное  
образовательное учреждение Свердловской области  
«Уральский радиотехнический колледж им. А.С. Попова»  
(ГАПОУ СО УРТК им. А.С. Попова)

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профкома

 Д.В. Давыдов

Протокол № 05 от «31» август 2020 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор

 Н.Т. Бурганов

«05» \_\_\_\_\_ 2020 г.

Приказ о введении в действие

№ 05 от «31» август 2020 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

о премировании и других формах социальной поддержки работников  
государственного автономного профессионального образовательного  
учреждения Свердловской области «Уральский радиотехнический  
колледж им. А.С. Попова»

Рассмотрено и согласовано:

на Совете колледжа

Протокол № 01 от «31» август 2020 г.

г. Екатеринбург

2020 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о премировании и других формах социальной поддержки работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский радиотехнический колледж им. А.С. Попова» (далее по тексту – Положение о премировании) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года N 94-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области", Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 N 145-ПП "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области", Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 N 708-ПП "Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области", Положением об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский радиотехнический колледж им. А.С. Попова» (новая редакция), утвержденного директором колледжа 30.07.2020 г. и иных нормативных актов, регулирующих порядок оплаты труда и установления выплат стимулирующего характера.

1.2. Положение о премировании устанавливает условия и порядок материального поощрения работников государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования Свердловской области «Уральский радиотехнический колледж им. А.С. Попова» (далее по тексту - колледж) в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества учебно-воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, достижения лучших конечных результатов деятельности, повышения качества выполнения работы и поставленных задач, своевременного и добросовестного исполнения своих должностных обязанностей и повышения уровня ответственности за выполняемую работу, создания условий для проявления творческой активности каждого работника.

1.3. В настоящем Положении под премированием понимается выплата работникам колледжа денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, выплаты компенсационного, стимулирующего характера и повышающих коэффициентов, предусмотренные государственными нормативно-правовыми актами, Положением об оплате труда работников колледжа и трудовыми договорами работников.

1.4. На премирование работников колледжа для формирования фонда материального поощрения (премиальный фонд) предусматриваются средства субсидий областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, далее (бюджетные) и средства от приносящей доход деятельности, далее (внебюджетные) в пределах фонда оплаты труда в год, утвержденных в колледже в плане финансово-хозяйственной деятельности, по всем должностям работников, предусмотренным штатным расписанием и тарификационным списком.

1.5. Премирование работников головного учебного заведения в г. Екатеринбург, включая все структурные подразделения, работников обособленных подразделений - филиалов колледжа осуществляется в пределах соответствующих средств, предусмотренных в сметах структурных подразделений на календарный год. В исключительных случаях, по решению директора колледжа премирование работников структурных подразделений может быть произведено из внебюджетных средств общего фонда оплаты труда, отводимого на эти цели.

1.6. При недостатке фонда материального поощрения для выплаты премии, расчетный размер премии уменьшается в пределах имеющихся средств по каждой группе работников (учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений, служащих, медицинских работников, работников культуры, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру). При отсутствии денежных средств в фонде материального поощрения премия не выплачивается.

1.7. Премирование направлено:

- 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;
- на укрепление финансово-экономического положения колледжа, рациональное использование и экономию средств;
- на усиление материальной заинтересованности работников в безупречном выполнении ими трудовых обязанностей по решению уставных задач.

1.8. 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 с учетом выполнения основных и дополнительных условий премирования.

1.9. В случаях, когда работнику установлены несколько основных показателей премирования, невыполнение одного из них влечет уменьшение размера премии.

1.10. Работникам, не выполнившим в отчетном периоде основные показатели премирования, премия за этот период не выплачивается.

1.11. Дополнительные показатели премирования определяют только размер увеличения премии. Их невыполнение к уменьшению или невыплате премии не ведет.

1.12. При перерасходе фонда заработной платы по подразделениям колледжа, пересчитанного на процент выполнения плана по финансовому результату колледжа в целом (относительный перерасход), премия не выплачивается лицам, ответственным за экономический и бухгалтерский расчет структурных подразделений и руководителям структурных подразделений.

1.13. Размер премиального фонда в текущем финансовом или учебном году может быть изменен решением директора колледжа по согласованию с экономическим советом как в целом по колледжу, так и отдельно по структурным подразделениям.

## **2. ИСТОЧНИКИ ФИНАСИРОВАНИЯ ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА И УСЛОВИЯ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**

2.1. Премии могут выплачиваться из следующих источников:

- за счет субсидий бюджета Свердловской области на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;

- из средств, полученных от приносящей доход деятельности фактически полученных колледжем, в пределах фонда оплаты труда и премиального фонда, предусмотренного соответствующими сметами по подразделениям и собственных средств колледжа;

- за счет внебюджетных средств, полученных от экономии по соответствующим направлениям деятельности колледжа;

- других средств, предусмотренных действующим законодательством и нормативно-правовыми актами.

2.2. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств колледжа по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

## **3. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ПРЕМИРОВАНИЯ**

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

3.2. Премирование производится за определенный период (месяц, квартал, семестр, полугодие, учебный год, календарный год) по следующим основаниям:

- а) выполнение внеплановой учебно-методической, учебно-организационной и учебно-воспитательной работы, результатом которой является повышение качества подготовки различных категорий обучаемых, улучшение условий осуществления образовательного процесса, расширение спектра образовательной деятельности;

б) выполнение работ, результатом которых является повышение аккредитационных и лицензионных показателей, существенно влияющих на качество образовательного процесса;

в) 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;

г) разработку и проведение внеплановых мероприятий, обеспечивающих экономию средств, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности в подразделениях и в колледже в целом;

д) высокие результаты, подтвержденные проверками государственных органов, подготовки и сдачи государственной отчетности по колледжу;

е) 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.);

3.3. Премирование директора колледжа из бюджетных средств осуществляется учредителем, с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации.

3.4. Работники административно-управленческого аппарата (заместители директора, главный бухгалтер) колледжа премируются:

- за результаты работы управления в целом по колледжу;
- за написание монографий, учебников, учебно-методических пособий под грифом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области, федеральных органов управления образованием;
- за разработку и использование инновационных методов обучения, с внедрением в практику колледжа;
- за расширение международных связей;
- за внедрение передового зарубежного опыта;
- за успешное руководство научно-исследовательской, творческой работой обучающихся, критерием оценки которого являются результаты участия педагогических работников и обучающихся в региональных, международных и других конференциях, конкурсах;
- работу по привлечению средств предприятий, организаций и частных лиц для развития колледжа;
- заключение взаимовыгодных договоров на оказание образовательных услуг, договоров о сотрудничестве.

3.5. Педагогические работники премируются за качественное обеспечение учебного и воспитательного процессов; за разработку и использование инновационных методов обучения, активное и результативное участие в конкурсах, выставках, конференциях.

3.6. Премирование руководителей структурных подразделений осуществляется:

- по результатам работы структурного подразделения за период при условии проявления творчества в объёме функциональных обязанностей;
- за создание надлежащих условий высокопроизводительного труда преподавателей, работников, обучающихся;
- за ликвидацию непредвиденных аварий, технических неисправностей в сроки, не нарушающие учебного процесса;
- за оперативное и качественное выполнение работ, связанных с изменением сроков представления отчётности или с изменением нормативно-расчётной базы;
- за внедрение новой техники и прогрессивных технологий, сокращение сроков их освоения;
- за обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, улучшение коэффициента его использования;
- за увеличение межремонтного периода эксплуатации систем и оборудования, сокращение затрат на обслуживание и ремонт;
- за снижение материальных затрат, экономию сырья и материалов, топливно-энергетических ресурсов, инструмента, запасных частей.

#### **4. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ**

4.1. Основными показателями для представления к премированию являются:

- выполнение государственного задания по реализации государственных услуг (работ) (количественных и качественных показателей);
- выполнение плана доходов по приносящей доход деятельности.
- создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;
- обеспечение кадровыми ресурсами;
- эффективность управленческой деятельности;
- сохранение здоровья обучающихся в учреждении и их социальная защищённость.

4.2. Дополнительными показателями для представления к премированию являются:

1) для работников административно-управленческого аппарата:

- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);
- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
- обеспечение комфортных санитарно - бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;
- эстетические условия, оформление колледжа, кабинетов, наличие ограждения и состояние территории колледжа.

- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
  - развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);
  - стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.
  - сохранение контингента, отсутствие отчислений из колледжа, общий процент отчислений не более 7%;
  - организация различных форм внеучебной работы;
  - снижение количества студентов, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися;
  - совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления обучающихся.
  - обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов студенческого самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);
  - исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);
  - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;
  - объемы привлечения внебюджетных средств;
  - призовые места в конкурсах профессионального мастерства федерального и регионального уровней.
  - высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся и преподавателей;
  - организация обеспечения обучающихся питанием;
  - организация 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.);
- 2) для педагогических работников:
- позитивная динамика качества знаний обучающихся;
  - уровень обученности соответствует или превышает средний показатель по колледжу;
  - наличие обучающихся, принимающих участие в предметных олимпиадах различного уровня;
  - наличие собственных либо выполненных в соавторстве творческих работ по дисциплинам колледжа;
  - использование межпредметных связей при выполнении обучающимися творческих работ;
  - сохранение контингента обучающихся;
  - снижение числа неуспевающих;
  - организация и проведение факультативов, секций;
  - участие в общественно значимых мероприятиях;

- работа в составе рабочих групп, по различным направлениям деятельности в колледже;
- использование проектных, исследовательских и других развивающих образовательных технологий в процессе обучения;
- разработка общественно признанной авторской методики, новых цифровых образовательных ресурсов, методов (мультимедиа, компьютерные тесты и прочее);
- использование современных образовательных технологий в воспитательной деятельности;
- участие в конференциях, семинарах, круглых столах, проведение мастер-классов и др.;
- участие во внутриколледжных, региональных и прочих профессиональных конкурсах;
- участие в инновационной деятельности и др.
- положительные результаты деятельности преподавателя по выполнению функций куратора: сплоченность студенческого коллектива, снижение частоты обоснованности обращения обучающихся, родителей и преподавателей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их разрешения, снижение пропусков занятий без уважительных причин, пропаганда здорового образа жизни.

### 3) Премирование работников учебно-вспомогательного и прочего персонала:

- своевременное и качественное предоставление отчетности, разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, качественное ведение документации работниками учебной части, бухгалтерии, других структурных подразделений;
- результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, своевременное и качественное ведение банка данных, охваченных различными видами контроля работниками психолого-педагогической службы;
- высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения как формы культурного досуга, участие в районных, городских мероприятиях;
- оформление тематических выставок работниками методической и библиотечной службы;
- проведение качественных генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;
- обеспечение безопасной перевозки обучающихся, отсутствие ДТП;
- строгое соблюдение планов и графиков всех видов ремонтных работ, их качественное исполнение;
- безаварийное обслуживание автотранспортного парка;
- экономное расходование горюче-смазочных материалов в соответствии с действующими в колледже нормами расхода;
- повышение экономичности ремонтного обслуживания оборудования и автотранспорта;



4.3. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

4.4. В целях социальной защищенности работников колледжа и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора применяется единовременное премирование работников колледжа:

1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации - до 1500 рублей;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации - до 2500 рублей;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - до 2500 рублей;

4) в связи с празднованием Дня учителя - до 1500 рублей;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) - до 5 000 рублей ;

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости - до 10 000 рублей;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - до 10 000 рублей.

8) за выполнение особо важных и сложных заданий - по решению директора с учетом объема выполненных работ.

4.5. Конкретный размер единовременного премирования устанавливается приказом директора на основании анализа имеющегося фонда оплаты труда, определенного на эти цели.

4.6. В случае прекращения трудовых отношений с колледжем по инициативе работника, премирование за период, в котором произошло увольнение, производится по решению директора колледжа.

## **5. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ**

5.1. Общий фонд премирования устанавливается на календарный год по каждому структурному подразделению и колледжу в целом на основании предложений экономического совета колледжа, рассматриваются на совместном заседании Совета колледжа и профкома, утверждаются директором.

5.2. Премии начисляются за фактически отработанное время на основании данных бухгалтерской и статистической отчетности, оперативного учета. За работу в праздничные дни, сверхурочное время премия начисляется на одинарный оклад.

5.3. Премии уменьшаются или не выплачиваются полностью в соответствии с перечнем производственных упущений, невыполнением основных показателей премирования.

5.4. 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.

5.5. Премия выплачивается в полном объеме работникам, проработавшим полный месяц. Работники, проработавшие полный месяц и уволившиеся до момента выплаты премии, имеют право на получение премии. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в вооруженные силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебные заведения, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и по другим уважительным причинам, премия выплачивается за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

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

5.7. Премии могут устанавливаться как в абсолютных суммах, так и в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

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

5.9. Руководители структурных подразделений колледжа, не позднее 28 числа каждого месяца, имеют право представить директору колледжа справку - представление о выполнении за отчетный период условий и показателей премирования работниками своих подразделений.

Справка- представление руководителя структурного подразделения должна содержать следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество, должность (с указанием подразделения) кандидата для премирования;
- предлагаемый размер премии, месяц ее выплаты и источник премирования;
- конкретные результаты, достижение которых является основанием для премирования;

5.10. На основании анализа полученных представлений и аналитической справки бухгалтерии колледжа, кадрово-юридический отдел колледжа подготавливает проект приказа о премировании работников колледжа по каждому структурному подразделению. В том случае, если справка - представление от руководителя подразделения не поступила в указанный срок, решение о премировании работников подразделений принимается по результатам деятельности подразделения на основании аналитической справки экономиста.

5.11. Решение о премировании выносит директор с учетом результатов рассмотрения полученных документов в соответствии с порядком, изложенном в п.5.9. настоящего Положения;

5.12. В случае принятия директором положительного решения о премировании кадрово-юридический отдел готовит соответствующий приказ установленной формы и обеспечивает его выпуск.

5.13. Выплата премии осуществляется в дни выдачи заработной платы, установленные по колледжу, за месяц, в котором производится премирование, если иное не оговорено приказом директора.

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

- невыполнение основных показателей премирования;
- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководства колледжа или требований должностной инструкции, условий трудового договора, Устава колледжа, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- низкая результативность работы;
- ненадлежащее качество работы с документами и выполнения поручений руководства;
- недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение служебных обязанностей и поручений руководства.

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

## **6. ИНЫЕ ФОРМЫ ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника:

- объявление благодарности;
- премия;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;

6.2. Поощрения объявляются в приказе по колледжу заносятся в трудовую книжку работника.

6.3. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, Почетными грамотами, нагрудными знаками и другими знаками отличия, к присвоению почетных званий.

**СОГЛАСОВАНО:**

Должность	Подпись	Ф.И.О.	Дата
Начальник кадрово-юридического отдела		Карманова И.В.	31.08.2020
Главный бухгалтер		Корчуганов Д.Н.	31.08.2020г.
Экономист		Филиппова Л.И.	31.08.2020

Прошито, пронумеровано и

скреплено печатью Лд

(Обе стороны) листов

Директор И.Т. Бурганов

«02» \_\_\_\_\_ 2020 г.

