Приложение №3

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома

_____В.В. Докутович

27 декабря 2012 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор ГБОУ ВПО «ВГАПКиПРО»

_____Н.А. Болотов

27 декабря 2012 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников ГБОУ ДПО «ВГАПКиПРО»

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок назначения и нормы дополнительного вознаграждения работникам Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Волгоградская государственная академия повышения квалификации и переподготовки работников образования» (далее – Академия) за образцовое и творческое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности труда.

Цель Положения - повышение материальной заинтересованности работников Академии в качественной организации, проведении, обеспечении и развитии образовательного процесса, повышении его эффективности.

1.2. Положение о премировании обсуждается, принимается, корректируется на Конференции трудового коллектива; утверждается ректором.

1.3. Премии входят в систему оплаты труда и учитываются при расчете среднего заработка для случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Выплачиваются в установленные коллективным договором сроки выплаты заработной платы.

1.4. В число премируемых входят все штатные работники Академии.

2. Виды премий

2.1. Премии в Академии выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

- премий по итогам работы (за квартал, год);
- премий за выполнение особо важных и ответственных работ (выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ).

3. Источники выплаты премий

3.1. Источником выплат премий являются средства на оплату труда, формируемые за счет средств областного бюджета и средств от предпринимательской и приносящей доход деятельности.

3.3. Помимо указанного источника премии могут выплачиваться за счет имеющейся экономии фонда оплаты труда Академии.

1. Условия премирования

4.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения своих обязанностей работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.
4.2. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава Академии, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот премиальный период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же премиального периода, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году (10 мес.).

2. Критерии премирования

Критериями премирования (установления разовых поощрительных выплат) в Академии являются:

- высокий профессионализм и качество работы;
- интенсивность труда;
- выполнение особо важной работы по поручению руководителя структурного подразделения или ректората;
- призовые места в конкурсах научно-методических и учебно-методических работ;
- подготовка и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных оргмероприятий, связанных с основной деятельностью Академии;
- качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;
- разработка и внедрение в учебно-методический процесс новейших достижений информационных технологий, методик преподавания в области образования и науки;
- успешное выполнение профессорско-преподавательским и методическим персоналом всех видов учебно-методической работы;
- своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.);
- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
- успешная работа по внедрению результатов научно-исследовательских работ в образовательный и научный процесс;
- досрочное выполнение годового тематического плана научно-исследовательских работ при условии обеспечения высокого качества исследований;
- выполнение важнейших научно-исследовательских работ;
- по итогам организации и планирования учебного процесса;
- внедрение новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Академии, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Академии, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- защита кандидатской или докторской диссертации;обеспечение безопасности Академии, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в Академии, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Академии;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Академии;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Академии;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ по поручению ректора Академии;
- качественное и своевременное выполнение заданий ректората;

- качественная и оперативная подготовка объектов Академии к зимнему сезону;
- своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками;
- по итогам качественного выполнения и своевременной сдачи налоговой, бухгалтерской и других форм отчетности и информаций по Академии;
- по итогам общих результатов работы;
- за иные виды деятельности, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями;

в связи с уходом на пенсию и юбилейными датами;

- особые заслуги перед Академией;
- многолетняя и безупречная работа в Академии;
- иные критерии по решению ректора;

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников. При этом ректору подается служебная записка с просьбой о необходимости поощрения работника и обоснованием указанной просьбы.

3. Порядок установления и выплаты премий

6.1. Премирование работников осуществляется приказом ректора Академии, издаваемым на основании служебных записок руководителей структурных подразделений.
6.2. Размер премий может устанавливаться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии не ограничены.
6.3. Конкретный размер премии сотруднику или структурному подразделению определяет ректор Академии самостоятельно или по представлению руководителя структурного подразделения с учетом мнения выборного профсоюзного органа, исходя из квалификации и личного вклада работника, отношения работника к выполнению своих должностных обязанностей и качества выполняемой работы, заданий, поручений. Размеры премий руководителям структурных подразделений устанавливает ректор Академии.
6.4. Премии по итогам работы выплачиваются тем сотрудникам Академии, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, в зависимости от степени участия сотрудников или их содействия в учебном, научно-исследовательском и производственном процессах Академии, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу Академии в целом в рамках ее видов деятельности, предусмотренных Уставом, и предельными размерами не ограничиваются.
6.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, по не зависящим от Академии причинам ректор имеет право приостановить выплату премий, либо пересмотреть их размеры. Размер премий также пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и/или в другое структурное подразделение; в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ; при изменении системы оплаты труда. В этих случаях работодатель обязан предупредить работника о пересмотре размера премий не позднее, чем за 2 месяца.

4. Порядок и условия снижения и лишения премий

7.1. Работникам Академии, проработавшим неполный отчетный период в связи с переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнению по сокращению штатов и по другим уважительным причинам, премии выплачиваются за фактически отработанное время.

7.2. Работники академии могут быть полностью или частично лишены премии. Лишение премии или снижение ее размера оформляется приказом ректора с обязательным указанием причин. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период для начисления, в котором имело место упущение в работе или нарушение трудовой дисциплины.
7.3. Перечень производственных упущений, за которые работники Академии лишаются премии полностью или частично:

- нецелевое использование бюджетных средств;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии; за нахождение на работе в нетрезвом состоянии;
- упущения, связанные с обязанностями работника, предусмотренными должностной инструкцией;
- низкое качество выполняемых работ;
- прогул;
- непредоставление в установленный срок справок, планов, отчетов структурными подразделениями;
- необеспечение контроля за выполнением плана;
- наличие замечаний по результатам проверок контролирующих органов;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу Академии или иное причинение ущерба работником виновными действиями.

5. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.
8.2. Настоящее Положение вступает в силу с 27.12 2012 года.