

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ, НАУКИ И ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
**«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ТОРГОВО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
КОЛЛЕДЖ»**

360015, Кабардино-Балкарская республика, г. Нальчик, ул. Т.Идарова, д. 139^а, телефон: 91-12-76, факс: 91-33-76

г. Нальчик

Принято

Педагогическим советом
Протокол № 5
от «15» мая 2018 года

Согласовано

С Профсоюзным комитетом ГБПОУ «КБТТК»

Утверждаю

Директор ГБПОУ «КБТТК»

Х.А. Карданов

Приказ № 92/1 о\д от «15» мая 2018 г.



А.М. Хацимова

Положение

**о премировании работников и порядке установления надбавок и доплат за счет
бюджетных средств и внебюджетной
деятельности в ГБПОУ «КБТТК»**

Нальчик, 2018 г.

1. Цели

Данное Положение призвано содействовать стимулированию роста профессионализма, качества педагогического труда, развитию инновационной деятельности, творческой инициативы, а также улучшению материального положения работников ГБПОУ «Кабардино-Балкарского торгово-технологического колледжа» г. Нальчика (далее КБТТК).

2. Участники, Инженерно-педагогические и другие работники КБТТК.

3. Основные показатели для премирования работников:

- Работа творческого характера, связанная с разработкой учебно-программной документации в соответствии с Госстандартом СПО.
- Использование в работе новых педагогических технологий.
- Постоянное совершенствование материально-технической и учебно-методической базы колледжа.
- Внедрение передового опыта в учебный процесс.
- Самообразование инженерно-педагогических работников.
- Рост педагогического мастерства и профессионализма ИПР.
- Реализация воспитательных функций в ходе аудиторной и внеаудиторной работы с учащимися.
- Знание концепций педагогики и психологии.

4. Виды материального поощрения и доплат:

- Надбавки за высокое качество работы – 20%;
- Премирование к юбилейным датам – женщины 50 лет; 55 лет; мужчины – 50 лет; 60 лет в размере 1500р.;
- Успешное и качественное выполнение работы, по итогам за год; за квартал; за полугодие до 50%;
- Оказание материальной помощи (смерть близких родственников, по состоянию здоровья);
- Доплаты за классное руководство, заведование учебными кабинетами и методическую комиссию;

1. За заведование кабинетом – до 15% должностного оклада.
2. За методическую комиссию – до 15% должностного оклада.
3. За классное руководство – до 20%.

Критерием подведения итогов работы для работников колледжа являются:

1. Для руководителя:

Уровень профессиональной управленческой культуры. Анализ, создание, использование условий для эффективного функционирования, колледжа, нахождение эффективных путей решения проблем колледжа.

Разработка нормативно-организационной документации колледжа.

Современные методы контроля образовательного процесса и финансово-хозяйственной деятельности колледжа.

Мотивация исполнителей на достижение высоких профессиональных результатов деятельности.

Состояние учебно-материальной базы колледжа.

Стиль эффективного руководства коллективом.

Организация освоения инноваций.

Сохранность контингента обучающихся.

2. Для преподавателей:

1. Уровень квалификации.

Знания и умения в области основ теории педагогики, психологии, возрастной физиологии, содержания базового компонента преподаваемого предмета, методики обучения и воспитания.

2. Уровень профессионализма в овладении и применении в практической деятельности набора методов, приемов, средств обучения, обеспечивающих высокое качество образовательного процесса.

Элементарные методы и средства педагогической диагностики.

Основные формы дифференциации контингента учащихся.

Основные методы формирования и развития познавательной культуры учащихся.

3. Уровень продуктивности.

Проведение воспитательной работы.

Работа по комплексному методическому обеспечению предмета.

Внедрение передового педагогического опыта в учебный процесс, поиск форм, методов обучения в соответствии с психологическими особенностями учащихся.

Самообразование преподавателей, совместная работа преподавателей и мастеров п/о и классных руководителей.

Сохранность контингента учащихся.

Уровень успеваемости и посещаемости в прикрепленной академической группе.

3. Для мастеров производственного обучения.

Изучение и использование передового педагогического опыта в учебном процессе, творческая инициатива мастеров.

Организация методики п/о и производственной практики.

Работа по комплексному обеспечению профессии.

Участие в работе по профессиональной ориентации учащихся.

Обеспечение соблюдения безопасности труда, овладение обучающими передовыми методами труда, современной техникой.

Участие в работе методических комиссий, семинаров, практикумов, конференций.

Привлечение учащихся к техническому творчеству.

Подготовка учащихся к выполнению квалификационных работ к сдаче квалификационных экзаменов.

Способствование общеобразовательному, профессиональному, культурному развитию учащихся.

Совместная работа с классным руководителем.

Качество проведения внеурочных мероприятий.

Показатели работы в группе (успеваемость, посещаемость, отсутствие правонарушений).

Создание возможности для реализации творческих идей учащихся.

Сохранность контингента учащихся.

4. Для бухгалтера

Выполнение работы по участкам бухгалтерского учета.

Соблюдение финансовой дисциплины.

Соблюдение приема контроля первичной документации.

Проведение экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности

колледжа.

Осуществление режима экономии и мероприятий по совершенствованию документооборота.

Разработка и внедрение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета.

Подготовка данных по участкам бухгалтерского учета, обеспечение сохранности документов до 100% оклада

5. Для электроника.

Обеспечение правильной бесперебойной высокопроизводительной работы электронного оборудования.

Осуществление подготовки машин к работе, технический осмотр узлов.

Организация технического обслуживания электронной техники, обеспечение ее реального использования.

Изучение возможности подключения дополнительных внешних устройств к ЭВМ с целью расширения их технических возможностей.

Разработка информативных - материалов по эксплуатации и техническому обслуживанию электронного оборудования

Сохранность контингента учащихся

6. Для секретарей.

Ведение документации колледжа.

Знание нормативных документов.

Выполнение правил трудового распорядка.

Выполнение машинописных работ до 100% оклада.

7. Для лаборанта.

Следить за кабинетами и лабораториями.

Подготовка средств обучения для проведения уроков.

Систематизация и "оформление поурочных папок, средств обучения.

Принимает участие в оформлении технической документации, выполняемой в отделении колледжа.

Выполнение правил трудового распорядка.

Сохранность контингента учащихся до 50% оклада.

8. Для зам. директора по АХЧ.

Осуществление руководства работами по хозяйственному обслуживанию колледжа.

Обеспечение сохранности хозяйственного оборудования и инвентаря, его восстановление и пополнение

Обеспечение своевременного ремонта помещений

Выполнение правил внутреннего распорядка до 50% оклада.

9. Фонд материальной и финансовой поддержки работников.

Данный фонд создается за счет добровольных пожертвований родителей, других физических и юридических лиц, доходов от производственной деятельности, стимулирующего фонда и средств от экономии по смете расходов прошедшего года.

10. Время подведения итогов. Для инженерно-педагогических работников после окончания I полугодия – январь; II полугодия – сентябрь. Стимулирующая надбавка АУП назначается протоколом управляющего совета в январе на 1 год.

Для проведения итогов работы создана специальная комиссия в составе:

1. Карданов Х.А. директор
2. Мецелова З.К. гл. бухгалтер
3. Толмачева Т.А. зам. директора
4. Боллуева О.Н. зам. директора
5. Безрокова М.Х. зам. директора
6. Хажметов А.Н. зам. директора
7. Хацимова А.М. пред. ПК

Комиссия 2 раза в год подводит итоги работы сотрудников КБТТК и осуществляет дифференцированный подход к определению видов и размеров надбавок и других выплат стимулирующего характера в зависимости от объема и качества выполненной работы. На основании решения данной комиссии издается приказ по колледжу. За качественное выполнение всех предъявленных требований устанавливается персональный повышающий коэффициент к основному должностному окладу, а также может быть установлена стимулирующая надбавка. Для подведения итогов представляются результаты учебно-воспитательной работы в группах и подгруппах, сведения о коллективной и индивидуальной методической работе и другие сведения. Размер ППК может быть уменьшен при ухудшении качества работы, несвоевременное выполнение заданий, нарушение трудовой дисциплины работниками.

Премирование может проводиться:

1. В связи с юбилейными датами (см. выше).
2. По итогам работы за определенный период (основание - подведение итогов работы каждого сотрудника колледжа).
3. В связи с профессиональными праздниками.

Оказание материальной помощи:

Материальная помощь работникам КБТТК оказывается по заявлению работников в зависимости от стажа работы:

1. При стаже работы до 1 года - до 50% должностного оклада.
2. Свыше 1 года - до 100% должностного оклада.