

Частное учреждение образовательная организация высшего образования

«Омская гуманитарная академия» (ЧУОО ВО «ОмГА»)

Одобрено: на заседании

Студенческого совета ЧУОО ВО «ОмГА»

протокол № 1

от 28 сентября 201 5 г.

Одобрено: Решением Ученого совета

«ОмГА»

28.09.20 15 г. аю:

еного со вета

.Э. Еремеев 8.09.2015 r.

ПОЛОЖЕНИЕ

O премировании и работников академии

Омск, 2015

Введение

Настоящее Положение о премировании работников Академии регулирует порядок назначения премий работникам Частного учреждения образовательной организации высшего образования «Омская гуманитарная академия» (далее - Академия, ОмГА).

1. Основные термины

Работник (сотрудник) - один из субъектов трудового права, представляющий собой физическое лицо, вступившее с Академией в трудовые отношения.

Выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации качественного труда работников Академии и их поощрения за результаты труда.

Материальная (финансовая) помощь - стимулирующая выплата, носящая разовый характер, связанная с социальной защитой сотрудника и направленная на повышение материального благосостояния.

Фонд оплаты труда - сумма вознаграждений, предоставленных наемным работникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а также компенсаций, связанных с условиями труда.

2. Общая часть

2.1. В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Академии, Положением об оплате труда ОмГА, в Академии устанавливается система премирования (поощрительных выплат).

3. Виды премий (поощрительных выплат)

виде:

3.1. Премии в Академии выплачиваются при наличии финансовых средств в

* премий по итогам работы сотрудников Академии.
* премий (поощрительных выплат) разового характера (далее разовые

поощрительные выплаты).

4 Источники выплат премий

4.1. Источник выплат премий (по итогам работы сотрудников Академии и разовых поощрительных выплат) определяется по итогам финансово­ хозяйственной деятельности Академии.

5 Критерии (основания) премирования

Критериями премирования в Академии являются:

* 1. Критерии оценки работы профессорско-преподавательского состава:
		1. качественное обеспечение подготовки и проведения всех видов учебных занятий:

а) качественная и своевременная разработка учебно-методических материалов;

6) качественная подготовка и проведение тестирования студентов по учебным дисциплинам учебного плана.

* + 1. качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися;
		2. качественная подготовка и написание учебных, учебно-методических пособий и (или) учебников;
		3. разработка и внедрение в образовательный процесс инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
		4. разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, вариантов домашних заданий, и других форм практического обучения;
		5. руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
		6. интенсивность работы и качественное проведение нового набора;
		7. интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе;
		8. интенсивность работы при проведении олимпиад среди молодежи, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для обучающихся и работников;

5.1.1О. обеспечение высокого уровня образовательного процесса;

5.1.11. качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Академии.

* 1. Критерии оценки работы кураторов - психологов:
		1. интенсивность работы по своевременной оплате за обучение студентами;
		2. интенсивность работы по обязательной посещаемости студентами учебных занятий (не менее 80% от общего числа учащихся, за исключением лиц, отсутствующих по уважительным причинам).
	2. Критерии оценки отдела по научной работе:
		1. интенсивность работы в обеспечении платных образовательных услуг;
		2. интенсивность работы по обеспечению платных услуг, оказываемых Академией;
		3. качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Академии.
	3. Критерии оценки работы административно-хозяйственной части, бухгалтерии, системных администраторов.
		1. Внедрение инновационных технологий и информационных технологий

в учебный, научный процесс;

* + 1. обеспечение качественной работы подразделений Академии, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием;
		2. обеспечение качественной работы подразделений Академии, связанной с административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым управлением вуза;
		3. качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Академии;
		4. внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
		5. безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Академии;
		6. качественная и оперативная подготовка объектов Академии к зимнему сезону.
	1. Критерии оценки работы деканатов.
		1. качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Академии.
		2. качественная организация взаимодействия с приемной комиссией по набору на факультет;
		3. качественное и своевременное планирование и разработка организационной документации;
		4. качественное и своевременное планирование и организацию учебного процесса (учебные расписания, расписания микросессий, индивидуальные планы работы);
		5. организация учебного процесса на факультете, способствующая обеспечению высокого уровня успеваемости и качества обучения.
	2. Критерии оценки других видов деятельности:
		1. особые заслуги перед Академией;
		2. многолетняя ибезупречная работа в Академии;
		3. качественное исвоевременное выполнение заданий ректората;
		4. своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей.

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

* + - 1. Порядок установления и выплаты премий

Размеры премий (по итогам работы сотрудников Академии и разовых поощрительных выплат) устанавливает ректор Академии.

Премии по итогам работы выплачиваются ежемесячно тем сотрудникам Академии, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности.

Основанием для издания приказа о премировании для педагогических работников является служебная записка, поданная проректорским корпусом.

* + - 1. Единовременные премии и материальная помощь

В Академии предусмотрены единовременные премии и материальная помощь сотрудникам при наличии достаточных средств, полученных за счет деятельности Академии.

Премирование может применяться к работникам в связи:

* с выходом на пенсию;
* с юбилейными датами (50-ие со дня рождения или другое последующее за ним пятилетие);
* с награждением почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами, приравненными к государственным.
* в иных случаях и ситуациях, заслуживающих особого внимания.

Оказание материальной (финансовой) помощи осуществляется в целях повышения социальной защищенности работников Академии. Основанием для принятия решения о выплате материальной (финансовой) помощи может быть:

* смерть работника, близких родственников (супруги, родители, дети). Решение о выплате родственникам умершего принимается по ходатайству коллектива или родственников **и** по представлению копии свидетельства о смерти и других соответствующих документов;
* в других случаях **и** ситуациях по решению ректора.

Назначение единовременной премии и материальной помощи принимается решением ректора на основании заявлений сотрудников, нуждающихся в материальной помощи, а также данных отдела кадров о предстоящих юбилейных датах сотрудников. Основанием для издания приказа является решение ректора об оказании материальной помощи и единовременной премии с резолюцией ректора и визой главного бухгалтера, подтверждающей наличие средств на эти цели.

\* \* \*