



**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
АВТНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
"РЕСПУБЛИКАНСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ" (РММК)**

---

Рассмотрено и принято  
педагогическим Советом  
Протокол № 4-5 от «28» декабря 2021 года

Рассмотрено и принято  
на Общем собрании (конференции) трудового  
коллектива и обучающихся колледжа  
Протокол № 1 от «20» октября 2018 года

«Утверждаю»

Директор  **Б.М. Согурчунов**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ  
ПОАНО "РЕСПУБЛИКАНСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ  
МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ" (ПОАНО РММК)**

Локальный акт №193

г. Махачкала  
2021

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников ПОАНО "Республиканский многопрофильный медицинский колледж" (ПОАНО РММК) (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), Положением об оплате труда работников ПОАНО РММК.

1.2. Положение устанавливает условия и порядок материального поощрения работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Пензенский социально-педагогический колледж». Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников колледжа в повышении качества учебно-воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников.

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. Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников колледжа, 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.

1.5. Настоящее Положение распространяется на работников колледжа, занимающих штатные должности на условиях основной работы за качественные показатели в труде и за конкретные достижения.

1.6. Премирование направлено:

- на проявление особой ответственности и инициативы, существенно влияющих на повышение качества уставной деятельности колледжа, в том числе на улучшение качества оказываемых образовательных услуг;
- на усиление материальной заинтересованности работников в безупречном выполнении ими трудовых обязанностей по решению уставных задач.

1.7. 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.

## **2. Порядок назначения и выплаты премий**

2.1. Премирование может быть индивидуальным, отмечающим особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективным при достижении колледжем общих положительных результатов. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный

период. Работник может быть премирован по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, календарный год.

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

2.3. Премирование работников колледжа может производиться только в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, при условии гарантированного выполнения всех обязательств колледжа по выплате должностных окладов, а также установленных надбавок, доплат и внутреннего совмещения.

2.4. Премии могут устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, а также в абсолютном значении.

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

2.5. Первичным основанием для установления премии работнику является представление руководителя подразделения (учебной части, хозяйственной части, бухгалтерии и т.д.), в котором указываются следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество, должность кандидата для премирования;
- предлагаемый размер премии;
- конкретные результаты, достижение которых является основанием для премирования.

Решение о премировании выносит директор колледжа с учетом результатов рассмотрения полученных документов.

2.6. 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.

Все случаи изменения выплат премиального характера рассматриваются директором в индивидуальном порядке.

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

### 3. Основные показатели премирования

Наименование должности	№	Показатели	% надбавки должностного оклада
Педагогические Работники	1	Результативность участия педагогических работников в конкурсных мероприятиях	
	1.1.	<i>за получение призового места</i> - на региональном уровне - на всероссийском уровне - на международном уровне	20% 30% 40%
	2	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, т.д.	
	2.1.	<i>за победителей, призеров</i> - на региональном уровне от 1 до 5 человек свыше 5 человек - на всероссийском уровне от 1 до 5 человек свыше 5 человек - на международном уровне от 1 до 5 человек свыше 5 человек	20% 30% 30% 40% 40% 50%
	3	Результативность участия в областной спартакиаде среди обучающихся	
	3.1.	<i>за победителей, призеров</i> 1 место от 1 до 5 человек свыше 5 человек 2 место от 1 до 5 человек свыше 5 человек 3 место от 1 до 5 человек свыше 5 человек	25% 35% 20% 30% 15% 25%
	4	Результативность участия команд колледжа и представителей в личных первенствах в соревнованиях, конкурсах	
	4.1.	<i>за получение призового места</i> - на региональном уровне - на всероссийском уровне - на международном уровне	20% 30% 40%
5	Выполнение контрольных цифр приема обучающихся, установленных государственным заданием	100% или в абсолютном значении	
6	Качественная и своевременная подготовка колледжа к новому учебному году	100% или в абсолютном значении	
7	Эффективная и результативная работа по вовлечению студентов к получению дополнительных платных образовательных услуг - от 5 до 10 студентов - от 11 до 20 студентов свыше 20 студентов	10% 15% 20%	

	8	Организация работы по подготовке и проведению мероприятий Международного, Всероссийского и межрегионального и регионального уровней	100% или в абсолютном значении
	9	Качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных работ	50% или в абсолютном значении
	10	За достижение высоких количественных и качественных результатов по завершению учебного года	150% или в абсолютном значении
Административно-управленческий персонал	11	Выполнение контрольных цифр приема обучающихся, установленных государственным заданием	80% или в абсолютном значении
	12	Качественная и своевременная подготовка колледжа к новому учебному году	50% или в абсолютном значении
	13	Эффективность работы колледжа (на основании рейтинговых оценок по результатам предыдущего учебного года): <i>по учебному направлению</i> 1-3 место 4-6 место 7-9 место <i>по учебно-воспитательному направлению</i> 1-3 место 4-6 место 7-9 место	30%
			20%
			10%
	14	Организация работы по подготовке и проведению мероприятий Международного, Всероссийского и межрегионального и регионального уровней	50% или в абсолютном значении
15	Качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных работ	100% или в абсолютном значении	
Работники из числа административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	16	Качественная и своевременная подготовка колледжа к новому учебному году	100% или в абсолютном значении
	17	Качественное и результативное выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника (с указанием вида работ)	200% или в абсолютном значении
	18	Выполнение контрольных цифр приема обучающихся, установленных государственным заданием	80% или в абсолютном значении
	19	Организация работы по подготовке и проведению мероприятий Международного, Всероссийского и межрегионального и регионального уровней	100% или в абсолютном значении
	20	Качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных работ	200% или в абсолютном значении
	21	За своевременную и качественную сдачу полугодовой, годовой бухгалтерской отчетности	200% или в абсолютном значении
	22	За достижение высоких количественных и качественных результатов по завершению учебного года	100% или в абсолютном значении

	23	Качественное выполнение подсобных и вспомогательных текущих ремонтных работ	50% или в абсолютном значении
Работники колледжа	24	Большой вклад в дело подготовки квалифицированных рабочих и специалистов, в развитие колледжа, добросовестный труд, а также в связи с празднованием: Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, Юбилей колледжа (кроме работников, находящихся в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет; длительном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы)	от 1000 до 3000 руб.
Работники колледжа	25	За достижение высоких количественных и качественных результатов по результатам работы за месяц, квартал, календарный год	в абсолютном значении (до 100% от заработной платы)