

**Министерство образования и науки Республики Алтай  
Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики  
Алтай «Горно-Алтайский педагогический колледж имени В. А.  
Сластёнина»**

От работодателя:  
Директор бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Республики  
Алтай «Горно-Алтайский педагогический  
колледж имени В. А. Сластёнина»  
Облецова О.Г.

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации

Володина Н.Г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О премировании**

**Бюджетного образовательного учреждения Республики Алтай  
«Горно-Алтайский педагогический колледж имени В. А.  
Сластёнина»**

г. Горно-Алтайск

2026 г

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников БПОУ РА "Горно-Алтайский педагогический колледж имени В.А.Сластенина"(БПОУ РА Г-АПК имени В.А.Сластенина») (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 БПОУ РА Г-АПК имени В.А. Сластенина»

1.2. 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.

1.3. Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников колледжа, достижения лучших итоговых 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.

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

1.5. 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.

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 Выплаты премий производятся при наличии финансовых средств в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.4 Премия по итогам работы, как правило, приурочена к праздничным датам. Размер премии определяется комиссией по премированию, по представлению руководителей структурных подразделений (или уполномоченного руководителем лица), отвечающего за организацию работы премируемого лица. В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации. Решение комиссии утверждается директором колледжа. При определении размеров премий по итогам работы рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, проведение генеральных уборок, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

2.5 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.

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

### **3. Порядок определения размера премии**

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в колледже, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Республики от 5 ноября 2008 года N 252, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

премия по итогам работы – до 20 000 руб.;

премия за интенсивность и высокие результаты работы (единовременно) – до 100 % к окладу(ставке);

премия за выполнение особо важных и срочных работ – до 100 % к окладу (ставке);

премия за образцовое качество выполняемых работ (единовременно) – согласно положения о наградах.

3.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно по решению директора колледжа. При премировании может учитываться:

интенсивность и напряженность работы; особый режим работы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ, различных проектах;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

3.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда по решению директора колледжа.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

подготовке объектов к отопительному сезону; устранение последствий аварий;

подготовке и проведении международных, российских, республиканских мероприятий учебно-воспитательного, научно-методического, спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

3.4. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

награждении государственными наградами Российской Федерации и Республики Алтай; награждении ведомственными наградами.

#### **4.Заключительные положения**

4.1. Выплата премии производится в денежной форме в (в рублях путем перечисления на зарплатные карты банка, обслуживающего колледж по соответствующему договору.

4.2. В период временного отсутствия директора колледжа решения (приказы) о назначении выплат согласно настоящему Положению подписываются заместителем директора, исполняющим его обязанности в соответствии с распорядительным документом Министерства.

## Примерные показатели премирования

Наименование должности	№	Показатели	Баллы
Педагогические Работники	1	Результативность участия педагогических работников в конкурсных мероприятиях, олимпиадах, фестивалях, конференциях, спортивных мероприятиях и др. <i>за получение призового места</i> - на региональном уровне - на всероссийском уровне - на международном уровне	16 26 36
	2	Результативность участия студентов в конкурсных мероприятиях, олимпиадах, фестивалях, конференциях, спортивных мероприятиях и др.  <i>за победителей, призеров</i>  <u>1 место</u> <u>2 место</u> <u>3 место</u>	36 26 16
	3	Сохранность контингента 100% 80% 60%	36 16 06
	4	Качественная и своевременная подготовка колледжа к новому учебному году  -активное участие -разовые поручения -отсутствие участия	36 16 06
	5	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	16 26 36

	6	Организация работы по подготовке и проведению мероприятий Международного, Всероссийского и Межрегионального и регионального уровней	0- 3 б
	7	Качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных работ	0- 3 б
	8	За достижение высоких количественных и качественных результатов по завершению учебного года	0- 3 б
Административно-управленческий персонал	9	Сохранность контингента	0- 3 б
	10	Эффективность работы колледжа (на основании рейтинговых оценок по результатам предыдущего учебного года)	0 - 3 б
	11	Организация работы по подготовке и проведению мероприятий Международного, Всероссийского и межрегионального и регионального уровней	0- 3 б
	12	Качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных работ	0 - 3 б
Работники из числа административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	13	Качественная и своевременная подготовка колледжа к новому учебному году -активное участие -разовые поручения -отсутствие участия	3 б 16 0 б
	14	Качественное и результативное выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника (с указанием вида работ)	0- 3 б
	15	Качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных работ	0- 3 б
	16	За своевременную и качественную сдачу полугодовой, годовой бухгалтерской отчетности	0- 3 б
	17	За достижение высоких количественных и качественных результатов по завершению учебного года	0- 3 б

	18	Качественное выполнение подсобных и вспомогательных текущих ремонтных работ	0-36
--	----	---	------