

Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия)  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Республики Саха (Якутия) «Нерюнгринский медицинский колледж»

РАССМОТРЕНО

На заседании Совета колледжа

Протокол № 4

От «10» 02 2022 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### О премиальных и стимулирующих выплатах

Государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Республики Саха (Якутия)

**«НЕРЮНГРИНСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

Введено приказом директора колледжа: 01-10/8 от 10.02.2022

г. Нерюнгри, 2022

	<b>Должность</b>	<b>Фамилия/подпись</b>	<b>Дата</b>
<b>Разработал(а)</b>	<b>Ведущий экономист</b>	Бархатова Н.А.	11.02.2022 г.



## 1. Общие положения

1. Настоящее Положение о премиальных и стимулирующих выплатах Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Саха (Якутия) «Нерюнгринский медицинский колледж» (ГБПОУ РС (Я) «НМК») разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки РС(Я) от 06.03.2019 года № 01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки РС(Я)», Положения об оплате труда работников ГБПОУ РС(Я) «Нерюнгринский медицинский колледж» с дополнениями с целью премирования и стимулирования, повышения эффективности деятельности учреждения, качества оказываемых образовательных услуг, инициативы при выполнении поставленных государством и учредителем задач, а также повышения трудовой и исполнительской дисциплины работников учреждения.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения фонда премирования и стимулирования.

1.3. Настоящее Положение вводится для обеспечения зависимости оплаты труда от конечных результатов работы, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач и добросовестности исполнения своих должностных обязанностей, укрепления трудовой дисциплины, а также создания условий для проявления творческой активности каждого работника.

1.4. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника, ежегодно формируется премиальный и стимулирующий фонд в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ГБПОУ РС(Я) «НМК»

## 2. Порядок формирования и распределения премиального и стимулирующего фонда

2.1. Размер премиального и стимулирующего фонда предусматривается при составлении утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

2.2. Общий фонд премирования и стимулирования за счет средств государственного бюджета РС(Я) устанавливается не менее 5% для каждого работника согласно положения МОиН РС(Я) от 06.03.2019г № 01-10/293 п.10.1., Положения ГБПОУ РС(Я) «НМК» от 17.06.2019г. № 01-10/207 п.7.1.

Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

- субсидии на выполнение государственного задания
- экономия средств, предусмотренных на оплату труда
- средства от иной приносящей доход деятельности.

2.3. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера производится в размере до 2 процентов за счет средств субсидии, устанавливается на основании приказа Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия), в соответствии с Положением МОиН РС(Я) от 06.03.2019г № 01-10/293 п.8.7.

## 3. Виды премий (стимулирующих выплат).

3.1. С целью премирования и стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников Учреждения за выполненную работу в Учреждении устанавливаются и могут применяться следующие виды премиальных и стимулирующих выплат:

- за результативность, качество выполняемых работ по итогам месяца, квартала, шести месяцев, девяти месяцев, года;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии к юбилеям;
- премии работникам, награжденным государственными и ведомственными наградами, значком «Отличник образования» РФ И РС(Я), Почетными грамотами Министерства образования РС(Я), главы МО «Нерюнгринского района» и другими вышестоящими организациями т.д.;
- премии в связи с празднованием профессиональных праздников («День учителя»,

«День медицинского работника», «День бухгалтера», «День водителя», «День матери», «День экономиста», «День кадровика» и т.д.).

3.2. При премировании по итогам работы учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

- выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями.

3.3. Премияльные и стимулирующие выплаты могут устанавливаться за выполнение особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы проводимые при:

- подготовке объектов к учебному году;

- устранении последствий аварий;

- подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

3.4. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

#### **4. Показатели для премирования и стимулирования.**

4.1. Основными показателями для премирования являются

• внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный, воспитательный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

• обеспечение качественной работы подразделений Учреждения, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и других процессах управления, обеспечения безопасности Учреждения, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы пожарной безопасности, соблюдение санитарно-гигиенического состояния колледжа, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Учреждения:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий директора Учреждения;

- качественная подготовка и сдача отчетности учреждения,

- соблюдение учетно-отчетной, исполнительской и финансовой дисциплины.

- соблюдение правил внутреннего распорядка,

- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, конкурсов, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Учреждения;

- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;

- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;

- руководство научно-исследовательской работой обучающихся и достижение ими качественных результатов в исследованиях;

- занятие призовых мест обучающимися на республиканских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;

- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Учреждения;

- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса;

- многолетняя и безупречная работа в Учреждении;

- качественная и оперативная подготовка объектов Учреждения к зимнему сезону;
- выполнение и перевыполнение плана нового набора обучающихся;
- работы по расширению перечня платных образовательных услуг;
- своевременное и качественное выполнение республиканских целевых программ;
- участие в Федеральных проектах.

4.2. При экономии ФОТ помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников.

4.3. Премирование за отчетный период осуществляется в следующем порядке:

- научно - методический совет на основе отчетных форм об эффективности работы преподавателей, определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которые оцениваются арифметической суммой баллов, в соответствии с Рейтинговой оценкой деятельности педагогических работников утвержденной советом колледжа (Приложение №1)

### **5. Порядок установления стимулирующих выплат, премий**

4.1 Основанием для начисления ежемесячных стимулирующих выплат, премий являются данные бухгалтерской, статистической отчетности, оперативного учета и другие показатели деятельности учреждения.

4.2 Работникам, проработавшим неполный период в связи с увольнением по собственному желанию, за нарушение трудовой и производственной дисциплины, по уходу за ребенком, выездом за пределы Республики Саха (Якутия), переходом на другую работу, поступлением в учебное заведение не по профилю учреждения, начисление стимулирующей выплаты и премии, не производится.

4.3. Работникам, принятым по договорам возмездного оказания услуг, гражданско-правовым и на условиях внутреннего и внешнего совместительства премии, стимулирующие выплаты могут выплачиваться по решению руководителя, при наличии фонда экономии оплаты труда.

4.4. Начисление стимулирующих выплат, премий во время нахождения в отпуске, на листке нетрудоспособности не производится.

4.5. Стимулирующие выплаты, премии выплачиваются за счет фонда заработной платы и предельными размерами не ограничиваются, могут устанавливаться как в процентном отношении, так и в твердой сумме. Стимулирующие выплаты, премии могут выплачиваться из средств бюджета, так и за счет средств иной приносящий доход деятельности.

4.6. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат и премий колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.7. Разовые поощрительные выплаты за счет централизованного фонда премирования, устанавливаются директором.

Основанием для выпуска приказа о назначении разовой поощрительной выплаты работнику является служебная записка с резолюцией директора, подаваемая руководителем структурного подразделения с обоснованием необходимости установления указанной выплаты конкретному сотруднику или группе работников Учреждения.

Размеры премии (разовой поощрительной выплаты) максимальными размерами не ограничиваются. Разовые премии выплачиваются при экономии фонда оплаты труда

4.8. Стимулирующие выплаты и премии производятся в соответствии с Положением о комиссии по оценке эффективности деятельности работников колледжа.