

Приложение 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа искусств



Т.В. Спирчина

« 30 » июня 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПРЕМИРОВАНИИ

ГАПОУ "Набережночелнинский колледж искусств"

2026 год

1. Общие положения

- 1.1 Положение о премировании сотрудников ГАПОУ "Набережночелнинский колледж искусств" вводится в целях материальной заинтересованности работников в устойчивой и эффективной работе учреждения, установления зависимости оплаты труда от конечного результата работы, роста профессионального мастерства, повышения качества трудовой и педагогической деятельности, развития творческой активности и инициативы.
- 1.2 Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы (за исключением должности преподаватель) единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год).

2. Условия премирования

2.1 Общими условиями для выплаты премии ежемесячно (ежеквартально) являются:

- добросовестное исполнение обязанностей, предусмотренных условиями трудового договора, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, положениями по охране труда, другими положениями, действующими в колледже;
- деловая активность, соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины;
- своевременность и качество выполняемой работы, поручений и заданий;
- положительные результаты финансово-хозяйственной деятельности колледжа;
- фактически отработанное время в периоде, за который выплачивается премия.

2.2 Премирование осуществляется за выполнение установленных показателей:

Наименование должности	Показатели премирования
Педагогические работники: преподаватели, концертмейстеры	Достижение студентами высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; Подготовка призеров конкурсов, конференций различного уровня; Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов; Проведение занятий высокого качества; Подготовка и проведение внеклассных мероприятий; Применение на занятиях наглядных материалов, информационных технологий; Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах); Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;

	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа у студентов, родителей, общественности; Снижение (отсутствие) пропусков учащимися занятий без уважительной причины; Образцовое содержание кабинета; Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов и т.д.)
Заместители директора по учебной, методической, воспитательной работе	Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса; Высокий уровень организации аттестации педагогических работников колледжа; Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
Заместитель директора по АХЧ	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа; Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Сотрудники бухгалтерии	Своевременное и качественное предоставление отчетности; Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; Качественное ведение документации
Отдел кадров, секретарь	Качественное ведение делопроизводства; Своевременное и качественное предоставление отчетности
Сотрудники библиотеки	Высокая читательская активность студентов; Оформление тематических выставок; Выполнение плана работы библиотекаря;
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; Обеспечение безопасной перевозки студентов; Отсутствие ДТП, замечаний
Фельдшер	Укрепление здоровья и профилактика заболеваний среди студентов и работников колледжа; Формирование здорового образа жизни
Обслуживающий персонал	Проведение генеральных уборок; Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений; Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

3. Порядок начисления и выплаты премии

3.1 Размер фонда премирования составляет 2 процента от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату должностных окладов, выплат за внеаудиторную занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы

(за исключением работников занимающих должность преподаватель). с учетом последующих повышений заработной платы.

3.2 Фонд премирования руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера формируется в соответствии с Постановлением Кабинета Министров РТ от 31.05.2018г. № 412 с учетом последующих изменений.

3.3 Руководитель колледжа устанавливает заместителям руководителя и главному бухгалтеру размер премиальных выплат с учетом результатов их деятельности.

3.4 Размер премии по результатам работы директору колледжа устанавливается учредителем – Министерством культуры РТ.

3.5 Размер ежемесячной (ежеквартальной) премии устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

3.6 Выплата премий производится вместе с заработной платой за отчетный месяц.

3.7 Работникам, вновь поступившим на работу либо уволившимся в течение отчетного периода, премия выплачивается за фактически отработанное время.

3.8 Премия не выплачивается лицам, уволенным из колледжа по пп. 5,6,7,8,9,10,11 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

4. Единовременное премирование

4.1 В случае образования экономии фонда оплаты труда производится дополнительное премирование работников колледжа исходя из их личного вклада в решение поставленных задач.

4.2 Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности колледжа за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, за соответствующий период (месяц, квартал, год) может направляться на премиальные выплаты.

4.3 При наличии экономии фонда оплаты труда премиальные выплаты производятся

Работникам той профессионально квалификационной группы должностей , по которой экономия фонда оплаты труда образовалась (включая работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих).

4.4 В индивидуальном порядке, при наличии экономии фонда оплаты труда, работники колледжа по ходатайству руководителей подразделений и отделений могут быть премированы решением директора за :

- обеспечение высокого качества работ:

- успешное выполнение особо срочных и ответственных работ и заданий вне должностных обязанностей;
- проявление творческой активности и инициативы, способствующие повышению эффективности учебно-воспитательного процесса и финансово-хозяйственной деятельности.

4.3 Работникам колледжа могут выплачиваться премии, при наличии экономии фонда оплаты труда, к юбилейным датам и праздникам, за присвоение почетных званий, при вручении нагрудных знаков и почетных грамот:

- В связи с юбилейной датой 50-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие - в размере одного должностного оклада, работникам отработавшим в колледже искусств более 5 лет, зарекомендовавшим себя добросовестным трудом и высокой трудовой дисциплиной;
- за присвоение почетных званий, при вручении нагрудных знаков – в размере одного должностного оклада;

За почетные грамоты – 0.5 должностного оклада.

4.7 Работникам колледжа могут выплачиваться премии за многолетний эффективный и добросовестный труд в колледже искусств, за непрерывный стаж работы:

10 лет- 0.5 должностного оклада;

20 лет -1 должностной оклад;

30 лет 1.5 должностного оклада;

40 лет – 2 должностных оклада.

5. Учет премии в составе заработной платы работника

5.1 Премии, выплачиваемые по настоящему Положению, относятся к системным выплатам за счет фонда оплаты труда и учитываются при всех расчетах среднего заработка работника.

Исключение составляют премии, выплачиваемые вне системы оплаты труда: к юбилейным датам, праздникам, за выполнение срочной работы вне должностных обязанностей.

6. Порядок снижения размера премии

6.1 Месячная (квартальная) премия может быть не выплачена или уменьшен ее размер работникам, допустившим следующие упущения в работе:

- Невыполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка:
прогул – 100%, нарушение правил внутреннего трудового распорядка – 100%;
- Нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности;
- Несоблюдение санитарных норм и правил;

- Невыполнение служебных распоряжений директора колледжа, зам. директора;
- Нарушение правил учета, ведения журналов, табелей и другой документации, действующих инструкций, правил и положений;
- Некачественная уборка помещений и территорий, закрепленных за работниками, рабочих мест, неудовлетворительное содержание закрепленной техники;
- Несвоевременное и неправильное оформление документов, утеря документов, предоставление недостоверной информации;
- Несвоевременное предоставление отчетности – 50%.

6.2 Премия выплачивается в уменьшенном размере либо не выплачивается за тот месяц (квартал), в котором был совершен проступок, послуживший основанием не поощрять работника, либо за месяц (квартал), в котором стало известно о таком проступке.

7. Заключительное положение

7.1 Настоящее Положение о премировании вступает в силу с момента подписания сторонами и действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы премирования.

В данном документе проинформировано,
пронумеровано и скреплено печатью
61 листа листа(ов)

Директор Спирчина Т.В.

