

КГТТ

Государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
Кемеровский горнотехнический техникум
(ГБПОУ КГТТ)

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации

 О.Б. Грибанова

«30» 06 2022г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ КГТТ

 А.В. Скоробогатов

«30» 06 2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулировании работников учреждения

ПД-4.10-22 (11)

ПРИНЯТО

Советом техникума
протокол № 6

« 30 » июня 2022 г.

1. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

- Трудовой Кодекс Российской Федерации;
- Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» (в редакции постановлений Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 12.10.2021 № 616, от 28.01.2022 № 45).
- Устав;
- Локальные акты.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Стимулирование работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Кемеровский горнотехнический техникум (далее – техникум) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения своих должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам.

2.2. Основанием для стимулирования работников техникума является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава техникума (далее – Устава), Правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора техникума (далее – директора), решений педагогического совета техникума.

2.3. Плановая доля стимулирующей части оплаты труда, устанавливаемая техникумом самостоятельно и направляемая на выплату стимулирующих выплат и материальной помощи, должна быть не менее 30 % фонда оплаты труда.

2.4. Стимулирующий фонд техникума формируется за счет плановой доли стимулирующей части фонда оплаты труда, сложившейся экономии фонда оплаты труда и неиспользованных средств централизованного фонда.

2.5. Техникум самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера по видам:

- стимулирующие выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы в техникуме – по факту, не менее;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Долю каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и корректирует ежемесячно в целях соблюдения целевых показателей, установленных в государственном задании на текущий финансовый год. При наличии экономии по видам выплат, средства могут быть направлены на премиальные выплаты по итогам работы.

3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

3.1. Установление стимулирующих выплат по итогам работы осуществляется премиальной комиссией, образованной в техникуме, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютной величине.

3.3. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются работникам техникума на основании достижения установленных показателей эффективности их деятельности за следующие периоды:

- 1) январь-август;
- 2) сентябрь-декабрь.

Показатели эффективности деятельности работников техникума устанавливаются для каждой категории работников (Приложении 1) и утверждаются премиальной комиссией.

3.4. Проведение процедуры оценки эффективности деятельности работников и обобщение ее результатов осуществляет премиальная комиссия (далее – Комиссия).

3.5. Оценивание эффективности деятельности работников производится в два этапа:

- первый этап – руководителем структурного подразделения (у преподавателей – руководителем Методического объединения);
- второй этап – Комиссией.

3.6. В срок до 10 января и 10 сентября, руководители структурных подразделений, руководители МО заполняют справки по форме, указанной в приложении № 1 к настоящему положению о достижении показателей

эффективности деятельности по итогам работы за вышеуказанный период подчиненными им работниками.

3.7. Комиссия рассматривает представленные документы с 11 января по 15 января и с 11 сентября по 15 сентября в открытом режиме.

3.8. Работники техникума имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения.

3.9. В случае установления несоответствия деятельности работников показателям эффективности деятельности работников, Комиссия имеет право вносить в них коррективы.

3.10. Состав Комиссии утверждается приказом директора.

3.11. Количественный состав премиальной комиссии – 9-11 человек. В состав комиссии входят: представители структурных подразделений, руководители методических объединений и 1 представитель первичной профсоюзной организации.

3.12. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность на общественных началах.

3.13. Члены Комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе премиальной комиссии. За разглашение указанной информации члены премиальной комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.14. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и определение размера стимулирующих выплат персонально каждому работнику учреждения:

- стимулирующих выплат по итогам работы;
- единовременных выплат (премий).

3.15. Председателем Комиссии является заместитель директора по УР, заместитель председателя заместитель директора по ВР, секретарь комиссии избирается на первом заседании.

3.16. Досрочное прекращение полномочий члена Комиссии осуществляется:

- на основании личного заявления члена премиальной комиссии об исключении из его состава;
- по требованию не менее 2/3 членов премиальной комиссии, адресованному в письменной форме директору учреждения.

3.17. В случае увольнения работника – члена премиальной комиссии он автоматически выбывает из ее состава, на его место избирается новый член комиссии.

3.18. Деятельность премиальной комиссии организуется ее председателем, который несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

3.19. Заседание Комиссии считается правомочным при участии на заседании более половины членов комиссии.

3.20. Заседание Комиссии ведёт председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

3.21. Решение Комиссии принимаются простым большинством голосов членов премиальной комиссии, присутствующих на заседании.

3.22. Решение Комиссии оформляется протоколом, подписывается председателем (в случае его отсутствия – заместителем председателя) и секретарем комиссии. Протоколы премиальной комиссии хранятся у главного бухгалтера.

3.23. На основании протокола решения Комиссии директор издает приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат по итогам работы. Приказ согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ.

3.24. В случае несогласия работника с оценкой его профессиональной деятельности он имеет право в течение трех рабочих дней с момента ознакомления с приказом «Об установлении стимулирующей выплаты по итогам работы» подать в Комиссию обоснованное письменное заявление (апелляцию).

3.25. Апелляция подается в письменной форме на имя председателя Комиссии.

Апелляция должна содержать:

- фамилию, имя, отчество работника, подающего апелляцию;
- указание на обжалуемое решение Комиссии;
- требование работника, подающего апелляцию, а также основания, по которым указанный работник считает решение Комиссии неправильным;
- перечень прилагаемых к апелляции документов.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать исчерпывающий ответ по результатам проверки не позднее 3 рабочих дней с момента подачи заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Оценка, вынесенная Комиссией в ходе рассмотрения проверки, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

Работник, подавший данное заявление, имеет право присутствовать на заседании Комиссии при рассмотрении материалов проверки и вынесении решения.

3.26. Максимальный размер стимулирующей выплаты по итогам работы устанавливается в зависимости от категорий работников:

- педагогический персонал (осуществляющий учебный процесс) – 14500 рублей;
- прочий педагогический персонал (осуществляющий учебный процесс) – 10150 рублей;
- педагогический персонал (не осуществляющий учебный процесс) – 9400 рублей;
- административно-управленческий персонал (заместители директора и главный бухгалтер) – 8700 рублей;
- административно-управленческий персонал (заведующие отделениями, заведующий библиотекой, руководитель научно-методического отдела, руководитель учебно-методического отдела, руководитель ЦППиСТВ, начальник МЦПК) – 9400 рублей;
- учебно-вспомогательный персонал – 9400 рублей;
- обслуживающий персонал – 6500 рублей.

3.26. Стимулирующие выплаты по итогам работы работникам, работающим неполное рабочее время (неполную ставку преподавателя) и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

3.27. Стимулирующие выплаты по итогам работы лицам, работающим на условиях внутреннего совместительства, совмещения должностей (профессий) выплачиваются только по основному месту работы.

3.28. Для определения размера стимулирующей выплаты по итогам работы бухгалтерия техникума ежемесячно готовит аналитическую информацию о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных выплат стимулирующего характера.

3.29. В случае, если работник в периоде, в котором выплачивается стимулирующая выплата по итогам работы имел случаи временной нетрудоспособности, либо находился в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, пребывании на учебе, нахождении в командировке, за время которых работнику сохраняется средний заработок, или находился в отпуске без сохранения заработной платы, либо был уволен до окончания расчетного

периода, а также имел другие причины отсутствия на рабочем месте, то ему должны быть начислены и выплачены стимулирующие выплаты по итогам работы за фактически отработанное время.

3.30. Для стимулирования качественной работы вновь принятым работникам устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата по итогам работы в размере:

- педагогическому персоналу (осуществляющему учебный процесс) – 10000,00 рублей;
- остальным категориям работников по максимальному размеру для соответствующей категории.

Стимулирующая выплата по итогам работы вышеуказанным работникам на следующий расчетный период устанавливается в следующем порядке:

- на основании оценки руководителем структурного подразделения эффективности деятельности работника, если работник, отработал половину и более отчетного периода;
- в размере как для вновь принятого работника, если он отработал менее половины отчетного периода.

3.31. В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, в течение периода выплат стимулирующего характера возможно увеличение стимулирующей выплаты по итогам работы ежемесячно в зависимости от наличия экономии по фонду оплаты труда. В этом случае издаются приказы об увеличении стимулирующей выплаты по итогам работы каждому работнику в текущем расчетном периоде в равном процентном соотношении от установленной суммы.

3.32. В случае уменьшения фонда оплаты труда техникум вправе уменьшить размер стимулирующих выплат по итогам работы в процентном соотношении от установленной стимулирующей выплаты по итогам работы пропорционально уменьшению фонда оплаты труда.

3.33. Установление показателей эффективности деятельности, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается.

4. УСЛОВИЯ СНИЖЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ИХ НЕВЫПЛАТЫ

4.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом директора.

4.3. Стимулирующая выплата работникам может быть полностью или частично не выплачена в следующих случаях:

- невыполнения положений, инструкций, регламентов учреждения – до 30%;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности, противопожарной безопасности и требований по охране труда - до 30%;
- нарушения установленных администрацией учреждения требований оформления документации и результатов работ до 30%;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации техникума или договорными обязательствами – до 30%;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации техникума – до 30%;
- факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 30%;
- наличие обоснованных жалоб, родителей, законных представителей, сотрудников - до 30%;
- наличие дисциплинарного взыскания – 100%.

4.4. Основанием для снижения стимулирующей выплаты по итогам работы является служебная записка о допущенном нарушении с обоснованием.

4.5. Основанием для полной невыплаты стимулирующей выплаты по итогам работы за расчетный период, в котором совершено правонарушение, является приказ о дисциплинарном взыскании.

4.6. Процент снижения стимулирующей выплаты определяется руководителем подразделения в зависимости от тяжести проступка. В случае принятия решения руководителем структурного подразделения о снижении работнику стимулирующей выплаты по итогам работы, на имя председателя премиальной комиссии пишется служебная записка о снижении такой выплаты до окончания периода, в котором совершен проступок. Премияльная комиссия при поступлении служебной записки о снижении стимулирующей выплаты требует от лица, в отношении которого поступила служебная записка, предоставить объяснения по совершенному проступку, на основании чего устанавливает:

- обстоятельства, при которых был совершен проступок,
- вину лица, совершившего проступок;
- наличие либо отсутствие негативных последствий проступка;
- наличие систематических повторов подобных нарушений.

В случае установления премиальной комиссией прямой действительной вины работника и, как следствие, наступление негативных последствий в результате такого проступка, и (или) наличия систематического повторения (более одного раза) подобного нарушения в течение года, премиальная комиссия принимает решение о снижении стимулирующей выплаты виновному работнику. Решение премиальной комиссии оформляется протоколом с указанием размера снижения и периода, на который будет снижена стимулирующая выплата.

Директор техникума на основании протокола решения премиальной комиссии издает приказ о снижении стимулирующей выплаты.

4.7. Снижение стимулирующей выплаты по итогам работы может быть отменено досрочно при наличии служебной записки от руководителя структурного подразделения в случае устранения работником, совершившим проступок, нарушений и качественного выполнения должностных обязанностей.

4.8. При досрочном снятии дисциплинарного взыскания начисление стимулирующих выплат за оставшийся период выплат устанавливается на основании приказа директора техникума.

5. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

5.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- специальные выплаты педагогическим и медицинским работникам, являющимся молодыми специалистами;
- специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов государственных образовательных организаций.

5.1.1 Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам государственных образовательных организаций, созданных в форме

учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), устанавливается в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) и выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ «Об образовании».

5.1.2 Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению Работника. К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего, профессионального образовательного учреждения, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
- копия трудовой книжки (при ее наличии) или справка СТД-Р;
- копия приказа о назначении на должность педагогического работника техникума.

5.2.2 Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в т.ч. в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

5.3.2 Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется по возвращении молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

5.4.2 Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов в учреждении устанавливается в размере 5 748 рублей (с учетом районного коэффициента) и выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора учреждения на основании протокола решения премиальной комиссии.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся за счет стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда техникума.

5.4. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты

работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

5.5. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

5.6. Перечень выплат за интенсивность и высокие результаты работы отражен в приложении № 2.

5.7. Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются не более, чем по одному показателю в месяц. В случае, если у работника имеются основания к премированию по нескольким показателям, то премия выплачивается за наивысший показатель.

5.8. Показатели премирования на следующий месяц не переносятся.

5.9. Перечень выплат за интенсивность и высокие результаты работы не является исчерпывающим и может быть дополнен премиальной комиссией.

6. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

6.1. Стимулирующие выплаты за образцовое качество выполняемых работ выплачиваются работникам одновременно:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, главой муниципального образования, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации, Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса;

при награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, Министерства образования Кузбасса, муниципального образования Кемеровской области – Кузбасса.

6.2. Размер стимулирующей выплаты за образцовое качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном значении:

- награды, поощрения федерального уровня - 3000 рублей;
- награды, поощрения областного, городского и муниципального уровня - 1000 рублей.

6.3. Стимулирующая выплата за образцовое качество выполняемых работ

назначается на основании приказа директора техникума в пределах средств стимулирующего фонда оплаты труда (при условии, если награда не сопровождалась денежной выплатой и сведения о ней были предоставлены работником в отдел кадров не позднее трех месяцев со дня ее получения).

7. ВЫПЛАТЫ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ В ТЕХНИКУМЕ

7.1. Выплата за стаж непрерывной работы в техникуме начисляется работникам ежемесячно, размер выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы при стаже работы:

- от 0 до 3 лет – 10%
- от 3 до 10 лет – 15%
- от 10 до 20 лет – 25%
- от 20 и свыше – 30%

7.2. Выплата за стаж непрерывной работы в техникуме назначается приказом директора техникума и пересматривается при достижении перерасчетного периода.

8. ИНЫЕ ПООЩРИТЕЛЬНЫЕ И РАЗОВЫЕ ВЫПЛАТЫ

8.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются за счет стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда техникума.

8.2. Иные стимулирующие выплаты расходуются на:

- единовременное стимулирование к юбилейным датам учреждения – 1000 рублей;
- в связи с юбилейными датами работников – 50 и каждые последующие 5 лет – в размере 5 000 рублей;
- в связи с профессиональными праздниками: «День Шахтера» – 1000 рублей, «День учителя» - 2500 рублей и другие профессиональные праздники – 1000 рублей;
- в связи с праздниками: «День защитников Отечества» (мужчинам) – 1000 рублей, «Международный женский день» (женщинам) – 1000 рублей; «Новый год» - 1000 рублей.

8.3. Материальная помощь работникам техникума выплачивается на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети); семье умершего работника – в размере 10 000 рублей;

– в связи с дорогостоящим лечением¹ работников и их близких родственников (родители, супруги, дети) – в размере от 15 000 до 30 000 рублей (при предоставлении подтверждающих документов в течение одного года). Материальная помощь в связи с дорогостоящим лечением выплачивается один раз в год, по одному диагнозу работникам, проработавшим в техникуме не менее одного года;

– в связи со стихийными бедствиями, пожарами, наводнениями, причинением значительного ущерба имуществу работника – в размере до 30 000 рублей, при предоставлении подтверждающих документов в течение одного месяца;

– в связи с рождением ребенка – в размере 5000 рублей, при предоставлении подтверждающих документов в течение одного месяца;

– в связи с вступлением в брак впервые – в размере 5 000 рублей, при предоставлении подтверждающих документов в течение одного месяца.


8.4. Перечень единовременных выплат не является исчерпывающим и может быть дополнен по согласованию с Советом техникума.

8.5. Выплаты назначаются по приказу директора в соответствии с Положением об оплате труда работников и настоящим Положением и производятся при наличии этих средств.



¹ Плановая (внеплановая) операция, восстановление здоровья в послеоперационный период (приобретение медикаментов, проведение лечебных мероприятий), лечение онкологических заболеваний, жизненно необходимое лечение. Величина затрат на дорогостоящее лечение должна составлять не менее 15 000 рублей.

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТ

1 РАЗРАБОТАНО

Должность	ФИО	Подпись	Дата
Юрисконсульт	Викторовна Ольга Викторовна		29.06.22

2 СОГЛАСОВАНО

Должность	ФИО	Подпись	Дата
Главный бухгалтер	Иванникова Мария Ильинична		29.06.2022
Начальник отдела кадров	Скулкина Наталья Сергеевна		29.06.2022

3 ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ с «01» 09 2022г.

4 СПИСОК РАССЫЛКИ

Контрольные экземпляры документа:

- главный бухгалтер.

Учтенные копии:

- начальник отдела кадров.

Критерии премирования

За интенсивность труда и увеличение объема работы ³	Выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных типов работ, уровень значимости которых определяется руководителем	1000, 2000, 3000 руб.
	За интенсивный труд и повышенный объем работы	1000, 2000, 3000 руб.
	Организация и проведение профориентационных мероприятий ⁴	1000, 2000 руб.
За особый режим работы	За подготовку к новому учебному году За ремонтные, строительные и хозяйственные работы срочного (аварийного) характера ⁵	1000, 2000 руб.
За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	По итогам участия подготовленных студентов в выставках, конференциях, олимпиадах, смотрах, конкурсах и пр., в зависимости от уровня мероприятия и значимости результата ⁶ : – внутритехникумовый уровень – городской уровень – областной/региональный уровень – Россия, международный уровень – WorldSkills Russia, Абилимпикс	дифференцированно по распределению мест (3, 2, 1): 500, 750, 1000 руб. 1000, 1500, 2000 руб. 2000, 3000, 4000 руб. 3000, 3500, 4000 руб. 4000, 4500, 5000 руб.
	По итогам участия работника в выставках, конференциях, смотрах, конкурсах и пр., в зависимости от уровня мероприятия и значимости результата ⁷ : – внутритехникумовый уровень: – городской уровень – областной/ региональный уровень – Россия, международный уровень – WorldSkills Russia, Абилимпикс	дифференцированно по распределению мест (3, 2, 1): 500, 750, 1000 руб. 1000, 1500, 2000 руб. 2000, 3000, 4000 руб. 3000, 3500, 4000 руб. 4000, 4500, 5000 руб.
	По итогам участия работника в конкурсе Преподаватель года в зависимости от результата: Уровень техникума дифференцированно по распределению мест (3, 2, 1)	1000, 1500, 2000,

³ В зависимости от степени важности выполненной работы, объема и сложности, качества результата, оперативности, интенсивности труда при выполнении.

⁴ В зависимости от количества проведенных мероприятий.

⁵ За квартал в зависимости от количества устраненных аварий.

⁶ При заочной форме участия студента премия за победу выплачивается в размере 50% от установленной суммы.

⁷ При заочном участии работника премия выплачивается в размере 50% от установленной суммы.

	<ul style="list-style-type: none"> - участия - выход в финал - призер 	<p>3000 руб. 5000 10000</p>
	За участие работника в подготовке и проведении мероприятий проводимых на базе техникума, техническое, информационное, визуальное сопровождение мероприятия (в зависимости от уровня мероприятия) ⁸	1000, 2000, 3000 руб.
	За интенсивный труд на площадках WorldSkills Russia, Абилимпикс в связи с: <ul style="list-style-type: none"> - организацией работы площадки и круглого стола - выполнением работы главным экспертом - выполнением работы зам главного эксперта - выполнением работы технического эксперта - выполнением работы эксперта (компатриота) - выполнением работы тимлидера 	<p>1000,2000,3000 руб. 5000 руб. 4000 руб. 3000 руб. 3000 руб. 500 руб.</p>
	За организацию и участие в мероприятиях, направленных на повышение имиджа техникума (методические совещания, семинары, олимпиады, конкурсы на базе техникума): <ul style="list-style-type: none"> - организация и проведение мероприятия - выступление - проведение открытого урока, мастер-класса 	<p>2000 руб. 1000 руб. 2000 руб.</p>
За реализацию отдельных видов деятельности	Организация спортивной и физкультурно-оздоровительной деятельности	2000 руб.
	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ ⁹	1000, 2000, 3000, 4000, 5000 руб.
	За выполнение обязанностей классного руководителя ¹⁰	2000 руб.
	За выполнение работ со студентами для решения социально-значимых проблем, пропаганды добровольческого труда на благо общества (волонтерство).	1000 руб.

Примечание:

Премии за победу студентов (при очном участии) в нескольких конкурсах одновременно выплачивается в полном размере один раз по наивысшему показателю, за последующие победы выплачивается в размере 50% от установленной суммы.

Премия за победу студентов (при заочной форме участия) в нескольких конкурсах одновременно выплачивается в размере 50% от установленной суммы один раз по наивысшему показателю, за последующие победы в размере 25 % от установленной суммы.

⁸ В зависимости от уровня мероприятия и объема выполненных работ.

⁹ В зависимости от объема выполненных работ и результата.

¹⁰ По результатам семестра. Оценивается в комплексе организация воспитательной работы в группе, качественная организация и проведение классных часов, посещаемость, сохранность контингента, работа со студентами по реализации программы Пушкинской карты, своевременная сдача отчетности, отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.

Премия за победу работников (при очном участии) в нескольких конкурсах одновременно выплачивается в полном размере один раз по наивысшему показателю, за последующие победы выплачивается в размере 50 % от установленной суммы.

Премия за победу работников (при заочной форме участия) в нескольких конкурсах одновременно выплачивается в размере 50% от установленной суммы один раз по наивысшему показателю, за последующие победы в размере 25 % от установленной суммы.

Премии за победу работников в конкурсах методических разработок, статей, публикаций и пр. выплачивается при условии, что направленная для участия работа не участвовала в других мероприятиях и была согласована с УМО (справка руководителя УМО).

При победе работника в нескольких номинациях одного конкурса одновременно, премия выплачивается 1 раз по наивысшему результату.

При наличии нескольких студентов победителей в одной номинации премия выплачивается 1 раз по наивысшему результату.

Премии за Лауреата, Призера, Дипломанта выплачивается в размере предусмотренном для 1 места соответствующего уровня, при условии, что в конкурсе не предусматривались 1,2,3 места. При наличии в конкурсе 1,2,3 места премия выплачивается в размере 500, 1000 рублей в зависимости от значимости конкурса и количества участников (справка руководителя НМО).

В случае подготовки одного участника, одной методической разработки, статьи, публикации, одного проекта и т.д. несколькими лицами размер премии делится между ними, за исключением 1 места во Всероссийских и Международных очных конкурсах – в этом случае премия выплачивается каждому лицу.

Одному работнику в месяц может быть выплачена премия не более 6000 рублей, за исключением премий за мероприятия входящие в Рейтинг техникума.

В связи с изданием положения о стимулировании работников учреждения в новой редакции положение ПД-4.9-19(10) от 12.02.2019 считать утратившими силу с 01.09.2022 года.