

СОГЛАСОВАНО:Председатель первичной
профсоюзной организацииО.П. Курилова
Протокол № 3 от 17.02.2020 г.**УТВЕРЖДАЮ**И.о. директор
КПОХ КК АИТИС.С. Савраева
Приказ № 21 от 17.02.2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников государственного казенного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Армавирский индустриальный техникум для инвалидов»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о материальном стимулировании работников государственного казенного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Армавирский индустриальный техникум для инвалидов» (далее – Техникум) разработано в соответствии с Постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», от 27 ноября 2008г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» от 27 ноября 2008года №1219 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края», от 20 ноября 2008года № 1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных департаменту культуры Краснодарского края в соответствии с коллективным договором и другими законодательными и нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников Техникума, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

Положение распространяется на работников государственного казенного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Армавирский индустриальный техникум для инвалидов» (далее – учреждение), в том числе работающих по совместительству, а также лиц, временно исполняющих обязанности работника учреждения в связи с отсутствием основного работника по уважительной причине более одного месяца (болезнь, декретный отпуск, увольнение) и предусматривает дифференцированный подход к установлению надбавок стиму-

лирующего характера и премированию в зависимости от личного вклада работника в улучшение показателей деятельности учреждения. Положение о стимулирующих выплатах работникам является неотъемлемой частью данного положения о материальном стимулировании работников государственного казенного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Армавирский индустриальный техникум для инвалидов».

Премирование и установление выплат стимулирующего характера является правом директора учреждения.

2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения. Размер выплат компенсационного характера устанавливается настоящим Положением в соответствии со статьями 147-149 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются без учета повышающего коэффициента и стимулирующих выплат, для преподавателей - пропорционально установленной педагогической нагрузке.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2.1.2. Перечень видов выплат компенсационного характера:

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за специфику работы
- при выполнении работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.1.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера указаны в перечне выплат стимулирующего и компенсационного характера (приложение № 2 к Положению) и конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.1.4. Доплата за работу в ночное время производится в повышенном размере часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), за каждый час работы в

ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году».

3. ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К ОКЛАДАМ

3.1. В Учреждении могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемой работы.

3.2. Повышающие коэффициенты могут устанавливаться на определенный срок, но не более календарного года, приказом директора Учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета на основании представления руководителя структурного подразделения. При ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ повышающие коэффициенты могут быть отменены.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности

3.3.1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню. Размеры повышающего коэффициента по квалификационным уровням устанавливаются исходя из качественного исполнения трудовых обязанностей.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладам.

3.4. Персональный повышающий коэффициент

3.4.1. Персональный коэффициент может быть установлен к окладу работника, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

3.4.2. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0 от оклада.

3.4.3. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться как по основной занимаемой работником должности, так и по совмещаемой, либо занимаемой по совместительству.

3.4.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на срок не более одного года с учетом обеспечения учреждения финансовыми средствами.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4.5. Критериями, определяющими размер коэффициента, являются:

- функции, составляющие содержание труда;
- сложность и важность выполняемых работ;
- степень ответственности при выполнении работ;
- степень самостоятельности при выполнении работы;
- стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм, создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

3.5.1. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора Учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения учреждения финансовыми средствами.

3.5.2. Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,3 от оклада.

3.5.4. Применение указанного в п.3.5.2. повышающего коэффициента не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

**3.6. Повышающий коэффициент к окладу
(ставке заработной платы) за качество работы**

3.6.1. Повышающий коэффициент к окладу за качество устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации (присвоения квалификационной категории) и компетентности.

3.6.2. Размеры повышающего коэффициента к окладу по должностям, предусматривающим категорирование, имеющим производное должностное наименование «ведущий» - 0,20.

3.6.3. Размеры повышающих коэффициентов, выплачиваемых работникам при присвоении им ученой степени, почетного звания при соответствии почетного звания, ученой степени, поощрении Президентом Российской Федерации, Прави-

тельством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации; награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края; награждении Почетной грамотой органами исполнительной власти Российской Федерации и Краснодарского края установлены в перечне выплат стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяются только по основному месту работы. При наличии у работника более одного почетного звания, коэффициент выплачивается по одному из имеющихся оснований, имеющее большее значение.

3.6.4. Повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) за квалификационную категорию может устанавливаться в размере от оклада (ставки заработной платы) согласно перечню выплат стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению, с учетом обеспечения учреждения финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории медицинским работникам выплачивается с учетом соответствия специальности, по которой присвоена квалификационная категория, занимаемой должности и профилю деятельности структурного подразделения.

3.6.4. Директору учреждения, имеющему другие почетные звания, наименование которых начинается со слов «народный», «заслуженный», повышение оплаты труда производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.6.7. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается сроком на 5 (пять) лет со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении (установлении) квалификационной категории.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда Работника в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат своей деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Эти выплаты устанавливаются работнику на срок не более, чем на один календарный год.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.3. Виды выплат стимулирующего характера, которые могут устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере:

4.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

А) выплата за высокие показатели результативности;

Б) выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

4.3.2. Выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

4.3.3. Выплаты за сложность, напряженность выполняемой работы; другие выплаты;

4.3.4. Выплаты за качество выполняемых работ - выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень;

4.3.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4.3.6. Дополнительная оплата работ, не входящие в круг должностных обязанностей;

4.3.7. Премияльные выплаты (п. 4.11 настоящего Положения);

4.3.8. Повышающие коэффициенты к окладам (п. 3 Положения о материальном стимулировании работников ГКПОУ КК АИТИ).

Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу, в том числе с учетом сезонности (отопительный сезон, отпуска работников) в расходовании средств на оплату труда. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения:

- заместителям директора учреждения, иным работникам, непосредственно подчиненным директору Учреждения;

- руководителям структурных подразделений Учреждения, и иным работникам, подчиненным заместителям директора - по представлению заместителей директора;

- прочим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения по представлению руководителей структурных подразделений.

4.4. Выплаты, начисляемые работнику ежемесячно, ежеквартально и по итогам за год (заработная плата, надбавки, доплаты, премии), связанные с выполнением им трудовых обязанностей, включаются в состав расходов Учреждения и в расчет заработка для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, с порядком исчисления согласно ст.139 ТК РФ. Все иные выплаты, не предусмотренные системой оплаты труда, или предусмотренные не в связи с выполнением работниками трудовых функций, в расчет средней заработной платы не включаются.

4.5. Директор учреждения имеет право самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений снизить размер или лишить работника стимулирующей выплаты полностью за упущения в работе или ухудшение показателей работы по занимаемой должности, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;

- нарушение трудовой, финансовой дисциплины;

- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение приказов администрации учреждения, правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдение конфиденциальности информации, составляющей персональные данные работников.

4.6. Стимулирующая надбавка (повышающий коэффициент) за выслугу лет (стаж непрерывной работы)

4.6.1. Надбавка за выслугу лет (стаж непрерывной работы) устанавливается для педагогических работников – пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы). Повышающий коэффициент для прочих работников, не относящихся к педагогическим – в процентах от оклада.

- 5%- при выслуге от 1 до 5 лет;
- 10%- при выслуге от 5 до 10 лет;
- 15%- при выслуге от 10 лет.

4.7. Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда

4.7.1. Надбавка носит стимулирующий характер, характеризуется сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.) относительно установленных норм времени.

4.7.2. При установлении стимулирующей надбавки используются следующие критерии оценки труда:

- функции, составляющие содержание труда;
- сложность выполняемых работ;
- за выполнение особо важных или срочных работ, или мероприятий (на срок их проведения);
- сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- выполнение большего объема работ за меньший относительный временной интервал (интенсивность работы);
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, реформировании;
- организация проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности;
- активное участие в общественной жизни Учреждения;
- выполнение требований пожарной безопасности и техники безопасности, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения.

4.7.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты тру-

да устанавливается на определенный срок, но не более календарного года, приказом по учреждению по согласованию с председателем профсоюзного комитета на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки могут быть отменены при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

4.7.4. Указанная надбавка может выплачиваться педагогическим и иным работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

4.7.5. Размер стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу по одному или нескольким основаниям. Максимальным размером надбавка не ограничивается. Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность труда работникам устанавливается директором учреждения.

4.7.6. Надбавка за классность водителям осуществляется на следующих условиях:

- для водителя автомобиля 3 класса – управление одиночными легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к одной из категорий транспортных средств «В» и «С» или управление только автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д»;

- для водителя автомобиля 2 класса – управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенных к категориям транспортных средств «В», «С» и «Е» или управление автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д» или «Д» и «Е»;

Для водителя автомобиля 1 класса – управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «Д» и «Е».

Водителям может быть присвоена квалификация:

- 1 класса – при стаже непрерывной работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса в Учреждении;

- 2 класса – при стаже непрерывной работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса в Учреждении.

4.8. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ

4.8.1. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок, но не более одного календарного года, приказом по учреждению по согласованию с председателем профсоюзного комитета на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки могут быть отменены при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

4.8.2. При установлении стимулирующей надбавки используются следующие критерии оценки труда:

- обеспечение стабильного уровня качества услуг (социально- педагогических, социально-психологические, социально-медицинские, социально-экономические, социально-правовые, социально- бытовые);

- внедрение новых форм и методов работы по социально-педагогической, социально-психологической, социально-медицинской, социально-экономической,

социально-правовой, социально-бытовой реабилитации обучающихся;

- соблюдение стандартов, технологий при выполнении своих трудовых функций;

- своевременное и оперативное предоставление надлежащим образом оформленных документов по планированию и отчетности;

- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, качественное исполнение обязанностей временно отсутствующего основного работника (по должностям, относящимся к категории специалистов Учреждения);

- использование инноваций, новых технологий в своей работе;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

- качественная подготовка и проведение мероприятий (организация досуга обучающихся с учетом их возраста и состояния здоровья);

- качественная подготовка призеров творческих выставок, конкурсов, соревнований и др.;

- отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима.

4.8.3. Размер стимулирующей надбавки за качество выполняемой работы устанавливается согласно перечню выплат стимулирующего и компенсационного характера (приложение № 1 к Положению о материальном стимулировании работников ГКПОУ КК АИТИ) и максимальным размером надбавка не ограничена.

4.9. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя

4.9.1. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам Учреждения, выполняющим функции классного руководителя.

4.9.2. Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости группы по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года, из расчета 4000,00 (четыре тысячи) рублей в месяц в группе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки РФ от 14 июня 2013 г. № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования», для учебных групп, наполняемость которых меньше, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся. В случае изменения числа обучающихся в группе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.

4.9.3. В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более группах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждой группе, но не более 2 стимулирующих выплат 1 педагогическому работнику.

4.10. Стимулирующая надбавка за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей

4.10.1. Работникам учреждения, выполняющим работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (заведование учебным кабинетом, проверка

письменных работ по предметам «Иностранный язык», «Русский язык», «Алгебра» «Геометрия», руководство цикловыми и методическими комиссиями) может производиться выплата стимулирующей надбавки согласно перечню выплат стимулирующего и компенсационного характера

4.10.2. Стимулирующая надбавка за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, устанавливается на один учебный год приказом по учреждению по согласованию с председателем профсоюзного комитета.

4.11. Премирование

В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в техникуме устанавливаются премии. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность работодателя и зависит, в частности, от количества и качества труда работников.

4.11.1. Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор техникума.

4.11.2. Премирование работников техникума производится на основании приказа по учреждению в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда за фактически отработанное время:

Заместителей директора и иных работников, подчиненных директору непосредственно, - по решению директора;

Руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителю директора - по представлению заместителя директора;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

4.11.3. При рассмотрении материалов для премирования директору, заместителям директора учреждения, руководителям структурных подразделений предоставляется право вносить предложения по увеличению, снижению размера или полному лишению премии за тот период, по итогам которого производится премирование. Предложения вносятся в письменном виде с учетом достижений, недостатков или нарушений, допущенных в работе.

4.11.4. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работникам. За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, инициатива, творчество и методов организации труда, качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума. Выплачивается единовременно в пределах выделенного фонда заработной платы на текущий год. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.11.5. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатора) Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации.

4.11.6. Премия за высокие показатели работы выплачивается единовременно. Критериями являются: внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный процесс, хозяйственное обслуживание техникума, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности техникума, кадровое и административное делопроизводство, качественное обеспечение подготовки и проведения всех видов учебных занятий; занятие призовых мест обучающимися на городских, краевых, общероссийских, международных конкурсах и олимпиадах; многолетняя и безупречная работа в техникуме. Размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

4.11.7. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно.

Критериями премирования являются:

Оперативное и качественное выполнение особо важных заданий руководства Техникума.

Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

Полное и своевременное освоение бюджетных средств;

Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий;

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процент отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Максимальным размером премия не ограничена.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

Премирование по итогам года не производится:

- работникам, поступившим на работу в течении календарного года;
- работникам основного списочного состава, уволившимся до истечения календарного года;
- совместителям.

Премирование не производится при:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в ежегодных дополнительных учебных отпусках;
- отпусках, связанных с рождением ребенка и отпуска без сохранения заработной платы;
- ухудшения качества оказываемых услуг;

- работникам, принятым на работу с испытательным сроком в течении испытательного срока;
- работникам принятых на работу без испытательного срока, проработавших менее одного месяца.
- при наложении дисциплинарного взыскания;
- нарушении трудовой или производственной дисциплины.

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются:

выполнение производственных показателей деятельности учреждения в целом;

экономия финансовых и материальных ресурсов учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

полное и своевременное освоение бюджетных средств;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

4.11.6. Размер премии может быть увеличен:

- за внедрение в деятельность учреждения новых технологий по социальному обслуживанию;

- за инициативный и творческий подход к работе, обеспечивающий улучшение производственных и финансовых показателей учреждения;

- за организацию и проведение смотров, конкурсов, выставок.

4.11.7. Размер премии может быть снижен при наличии следующих производственных упущений:

- нарушении техники безопасности и пожарной безопасности;

- наличии обоснованных устных или письменных жалоб;

- за необеспеченность сохранности имущества и несоблюдении установленного порядка использования материальных ценностей и других материальных ресурсов;

- за использование профессиональных знаний по занимаемой должности и отношений с клиентами в личных целях;

- ложной информации по выполненному объему работ и его качеству.

4.11.8. Премирование не производится при:

- временной нетрудоспособности;

- нахождении в ежегодных, дополнительных учебных отпусках, отпусках, связанных с рождением ребенка, и отпусках без сохранения заработной платы;

- ухудшении качества оказываемых услуг;

- нарушении санитарно-эпидемиологического режима;

- работникам, принятым на работу с испытательным сроком в течение испытательного срока;

- работникам, принятым без испытательного срока, проработавшим менее одного месяца;

- при увольнении с работы по инициативе администрации за нарушение должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушении трудовой или производственной дисциплины;

- при наложении дисциплинарного взыскания, хищении и другим причинам, по которым работник учреждения виновен в совершении неправомерных действий.

4.11.9 Премия не выплачивается или уменьшается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

4.11.10. Премия за образцовое качество выполняемых работ – выплачивается работникам учреждения одновременно в размере двух окладов в абсолютном размере (рублях) при:

- присвоении почетных званий, награждении знаками отличия, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетными грамотами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и администрации Краснодарского края;

- награждении нагрудными знаками «Отличник здравоохранения» и «Отличник социально-трудовой сферы» и другими.

4.11.11 Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении (рублях) так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ (оперативность, качественный результат труда, проведение мероприятий и другое) не ограничена.

4.11.12 Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Приложение №1
к Положению о материальном
стимулировании работников
ГКПОУ КК АИТИ

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат стимулирующего и компенсационного характера

Наименование стимулирующей или компенсационной выплаты	Документ, регламентирующий размер и порядок осуществления выплаты	Размер, условия выплаты
1. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ		
1.1. Работники отрасли «Образование»		
Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя	Трудовой кодекс РФ, Постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»	4000,00 рублей в месяц в учебной группе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки РФ от 14.06.2013 г. №464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» Для учебных групп наполняемость которых меньше, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более учебных групп, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждой группе, но не более 2 стимулирующих выплат 1 педагогическому работнику. Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости группы по состоянию <u>на 1 января и 1 сентября</u> текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.
Стимулирующая надбавка за выслугу лет		Устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы) в размерах: при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%; при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%; при выслуге лет от 10 лет - 15%.
Стимулирующая		На основании разработанных критериев,

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы		максимальным размером не ограничивается
Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемой работы (надбавка за качество выполняемых работ)		Устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы) в размерах: 0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный"; 0,15 - за ученую степень доктора наук.
Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию		Устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы) в размерах: 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории; 0,10 - при наличии первой квалификационной категории; 0,05 - при наличии второй квалификационной категории;
Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы		На основании разработанных критериев, устанавливается в размер до 3,0 (критерии отражены в п 3.4.5 Положения об оплате труда работников ГКПОУ КК АИТИ)
Премия		На основании разработанных критериев, максимальными размерами не ограничена (критерии отражены в п.4.11 Положения о материальном стимулировании работников ГКПОУ КК АИТИ)
Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом:		
За заведование учебным кабинетом		Устанавливается в 10 % от оклада преподавателя.
За проверку письменных работ по предметам: - Иностранный язык; - Русский язык; - Алгебра, геометрия.		Устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы) в размерах: 5 % ставки заработной платы 5% ставки заработной платы 7% ставки заработной платы
За руководство цикловыми и методическими комиссиями		Устанавливается в размере 15% от оклада преподавателя.
1.2.Работники отрасли «Культура»		
Стимулирую-	Трудовой кодекс РФ, По-	Устанавливается на основании разработан-

<p>шая надбавка к окладу за интенсивность и высокие результаты работы</p>	<p>становление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20.11.2008 № 1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края» (п.2.7приложение №1)</p>	<p>ных критериев</p>
<p>Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год); Стимулирующая надбавка за выполнение особо важных и срочных работ; Премия за интенсивность и высокие результаты работы</p>		<p>На основании разработанных критериев, максимальными размерами не ограничена (критерии отражены в п.4.11 Положения о материальном стимулировании работников ГКПОУ КК АИТИ).</p>
<p>Премия за качество выполняемых работ</p>		<p>Устанавливается в размере до 5 окладов при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края; присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации; награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края; награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.</p>
<p>Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;</p>		<p>Устанавливается в зависимости от присвоенной квалификационной категории: 0,20 – ведущий; 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории; 0,10 - при наличии первой квалификационной категории; 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.</p>
<p>Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности предусматривающей внутри должностное категорирование</p>		<p>Устанавливается в размере: 0,03 – третья категория, 0,05 – вторая категория, 0,10 – первая категория, 0,15 – высшая категория, 0,20 - ведущий, 0,25 - главный</p>
<p>Стимулирующая надбавка за выслугу лет</p>		<p>Устанавливается в размере: при стаже работы от 1 года до 3 лет – 5% от оклада, при стаже работы от 3 до 5 лет – 10% от оклада, при стаже работы свыше 5 лет – 15%.</p>

<p>Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ</p>		<p>Устанавливается в размере:</p> <p>10 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК России) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный";</p> <p>15 процентов от оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;</p> <p>20 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный";</p> <p>25 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;</p> <p>35 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.</p>
<p>1.3 Работники общепромышленных должностей</p>		
<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: выплата за высокие показатели результативности;</p> <p>выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;</p> <p>выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);</p> <p>выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы</p>	<p>Постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»</p>	<p>Устанавливается на основании разработанных критериев, максимальными размерами не ограничивается.</p>
<p>Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет</p>		<p>Устанавливается в зависимости от стажа работы в учреждениях образования, в размере:</p> <p>от 1 года до 5 лет – 5%,</p>

		от 5 до 10 лет – 10%, свыше 10 лет – 15%.
Выплаты за качество выполняемых работ.		Устанавливается на основании разработанных критериев, максимальными размерами не ограничивается.
Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень.		Устанавливается в следующих размерах: 0,075 от оклада - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный"; 0,15 от оклада - за ученую степень доктора наук.
Стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории (если предусмотрено категорирование)		Устанавливается в размерах от оклада: 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории; 0,10 - при наличии первой квалификационной категории; 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.
Премияльные выплаты по итогам работы.		Устанавливается на основании разработанных критериев, максимальными размерами не ограничивается (критерии отражены в п.4.11 Положения о материальном стимулировании работников ГКПОУ КК АИТИ).
Персональный повышающий коэффициент к окладу		Устанавливается на основании разработанных критериев, в размере до 3,0(критерии отражены в п 3.4.5 Положения об оплате труда работников ГКПОУ КК АИТИ).
1.4. Работники рабочих профессий		
Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет	Постановление Главы администрации губернатора Краснодарского края от 17.11.2008 № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»	От 1 года до 5 лет – 5%, от 5 до 10 лет – 10%, свыше 10 лет – 15%, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.
Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.		Устанавливается рабочим не ниже 6 разряда на основании разработанных критериев в размере до 0,3.
Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда		На основании разработанных критериев. Максимальным размером не ограничивается
Надбавка за классность водителям		10% от оклада водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов 2 класса (кроме водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим); 25% от оклада водителям грузовых и легковых автомобилей., автобусов 1 класса(кроме

		ным рабочим)
Надбавка за качество выполняемых работ.		На основании разработанных критериев до 300%
2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ		
2.1. Работники отрасли «Образование»		
Доплата за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда	Трудовой кодекс РФ, Постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»	Основание для выплаты определяется по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда (доплаты) составляет 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
Доплата за совмещение профессий (должностей)		Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
Доплата за расширение зон обслуживания;		Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;		Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
Доплата за спецификацию работы		Устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы) в размере, повышенном на 20 или 15% от ставки заработной платы, согласно приложению № 3 к Положению о материальном стимулировании работников ГКПОУ КК АИТИ
Доплата за работу в ночное время;		Работа в ночное время оплачивается в повышенном на 35% размере часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)) за каждый час работы в ночное время.
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни		Производится в размере одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
Доплата за сверх-		Доплата производится за первые два часа

урочную работу		работы в полуторном размере, за последующие часы двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
2.3. Работники общеотраслевых должностей и профессии рабочих		
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.	Трудовой кодекс РФ, Постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»	По результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда (доплаты) составляет 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации; за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания; за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;		По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
Доплата за сверхурочную работу;		Доплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
Доплата за работу в ночное время;		Работа в ночное время оплачивается в повышенном на 20% размере часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)) за каждый час работы.
Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни; Доплата за работу в условиях с разделением рабочего дня,	В размере одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ес-	

смены на части;		ли работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
2.4. Работники отрасли «Культура»		
Доплата за сверхурочную работу	Трудовой кодекс РФ, Постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20.11.2008 № 1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края»	Доплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
Доплата при выполнении работ различной квалификации		Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
Доплата за совмещение профессий (должностей)		Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
Доплата за расширение зон обслуживания;		Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.		По результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда (доплаты) составляет 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
Доплата за специфику работы		В повышенном на 15% от оклада размере - согласно приложению №3 к Положению о материальном стимулировании работников ГКПОУ КК АИТИ.

Приложение №2 к Положению о материальном стимулировании работников ГКПОУ КК АИТИ

Перечень

Должностей (профессий) работников, имеющих право на установление доплаты к окладу за специфику работы в связи с обслуживанием детей и подростков

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должностей	Повышающий коэффициент
1	Административный персонал	Директор	0,2
2		Заместитель директора по учебно-производственной работе	0,2
3		Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	0,2
4	Учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал	Секретарь учебной части	0,15
5		Специалист по охране труда	0,15
6		Комендант	0,15
7		Старший мастер	0,15
8	Медицинский персонал	Врач-терапевт, врач-невропатолог	0,15
9		Старшая медсестра	0,15
10		Медицинская сестра процедурная	0,15
11		Медицинская сестра	0,15
12		Сестра-хозяйка	0,15
13	Учебно-производственная служба и учебно-воспитательная служба	Мастер производственного обучения	0,2
14		Преподаватель	0,2
15		Диспетчер образовательного учреждения	0,2
16		Старший методист	0,2
17		Методист	0,2
18		Учитель-дефектолог	0,2
19		Социальный педагог	0,2
20		Воспитатель	0,2
21		Педагог-психолог	0,2
22		Педагог-организатор	0,2
23		Музыкальный руководитель	0,2
24		Библиотекарь	0,15
25	Культурный организатор	0,15	

Приложение № 3
к Положению о материальном
стимулировании работников
ГКПОУ КК АИТИ

Критерии оценки эффективности деятельности работников

Критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг.

Критерии - это признаки, по которым производится оценка, определение, классификация деятельности сотрудника (педагогического работника).

Показатели – это конкретные достижения по соответствующим критериям, разработанные руководителями структурных подразделений и согласованные с профсоюзом Организации.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫСОКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ*,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
УЧЕБНУЮ, МЕТОДИЧЕСКУЮ И ВОСПИТАТЕЛЬНУЮ РАБОТУ**

№ п/п	Показатели	Критерии оценки качества выполняемых работ	Оценка (баллы), периодичность оценки
1	Качественная успеваемость студентов по итогам промежуточной аттестации (процент обучающихся, сдавших промежуточную аттестацию на "хорошо" и "отлично")	60% и более менее 60%	+10, по семестрам
2	Результаты итоговой аттестации слушателей (процент обучающихся, сдавших аттестацию на "хорошо" и "отлично")	91 - 100% 71 - 90% 60% - 70%	+20, по семестрам
3	Выполнение плана педагогических часов	выполнен не выполнен	+10, по семестрам
4	Доля получателей образо-	100%	+15,

	вательных услуг, удовлетворенных материально-техническим обеспечением образовательного учреждения, от общего числа опрошенных получателей образовательных услуг	70% 50%	+10, +5, <i>по семестрам</i>
5	Доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных компетентностью работников организации, от общего числа опрошенных получателей образовательных услуг	100% 70% 50%	+15, +10, +5, <i>по семестрам</i>
№ п/п	Показатели	Критерии оценки <u>интенсивности и высоких результа- тов работ</u>	Оценка (баллы), периодичность оценки
6	Подготовка отчетности и ведение учебной документации	своевременно не своевременно	+10, -10, <i>ежемесячно</i>
7	Выполнение плана профориентационных мероприятий	100% менее 100%	+10, -10, <i>ежемесячно</i>
8	Разработка инновационных программ	одна и более отсутствие	+10, -10, <i>до 01 сентября, ежегодно</i>
9	Публикации статей в журналах и сборниках	3 и более отсутствие	+3, -3, <i>ежегодно</i>
10	Участие преподавателей (воспитателей и/или студентов в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях)	федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень	+3, -3, <i>ежегодно</i>
12	Трудоустройство выпускников	80% и более менее 80%	+5, -5,

			<i>в каникулярный период</i>
13	Разработка и выполнение противопожарных и анти-террористических мероприятий	выполнено не выполнено	+5, -5, <i>ежегодно</i>
14	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	выполнено не выполнено	+5, -5, <i>ежегодно</i>
15	Реализация мероприятий по противодействию идеологии терроризма	выполнено не выполнено	+5, -5, <i>ежегодно</i>
16	Обоснованные жалобы	отсутствие наличие	+5, -5, <i>ежегодно</i>
17	Реализация мероприятий плана учебной (воспитательной, методической) работы	выполнено не выполнено	+10, -10, <i>ежегодно</i>

Примечание:

<*> заместители директора:

-заместитель директора по учебно- производственной работе;

- заместитель директора по учебно- воспитательной работе.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора не устанавливаются в случаях:

- 1) применения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- 2) выявленных фактов взимания денежных средств с обучающихся (слушателей) и (или) их родителей (законных представителей) за итоговую (промежуточную) аттестацию, дипломное проектирование и т.п.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫСОКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ

№ п/п	Показатели	Критерии оценки <u>качества выполняемых работ</u>	Оценка (баллы), периодичность оценки
	1	2	3

1	Стабильно высокие показатели результативности работы.	Отчетно-учетные документы с результатами за финансовый год	+ 10, <i>ежемесячно</i>
2	Соблюдение качества выполняемых работ и хозяйственно-финансовой дисциплины в части предоставления специалистами подразделения услуг, отчетности и информации по отдельным запросам вышестоящих органов. Несоблюдение качества и сроков выполняемых работ и хозяйственной дисциплины в части выполнения работ специалистами подразделения.	Отсутствие замечаний директора учреждения и министерства Замечания директора учреждения и министерства	+ 10, <i>ежемесячно</i> -10, <i>ежемесячно</i>
3	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов. Наличие замечаний со стороны проверяющих органов.	Результаты проверок	+20, -20, <i>(до устранения замечаний)</i> <i>Однократно</i>
4	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников, обучающихся на качество работы подразделения. Жалобы и обращения сотрудников по качеству работы хозяйственного подразделения	Результаты мониторинга	+10, -10, <i>(до устранения замечаний)</i> <i>Однократно</i>
5	Осуществление (не осуществление) действенного контроля за использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранности собственности учреждения и своевременная подготовка материалов на списание материальных средств.	Отсутствие (наличие) замечаний директора учреждения	+20, -20, <i>(до устранения замечаний)</i> <i>Однократно</i>
6	Умелое руководство структурным подразделением (качественное исполнение обязанностей сотрудниками отдела и высокая исполнительская дисциплина)	Отсутствие замечаний директора учреждения	+ 20, <i>ежемесячно</i>
№ п/п	Показатели	Критерии оценки <u>интенсивности и</u> <u>высоких результатов работ</u>	Оценка (баллы), периодичность оценки

7	Сложность и напряженность выполняемой работы с высоким уровнем ответственности.	Отсутствие нарушений в предоставлении государственных услуг и работ.	+ 20, <i>ежемесячно</i>
8	Своевременность формирования хозяйственной, отчетности (быстрота) с соблюдением полноты сведений и сроков представления, напряженность труда, связанная со сдачей отчетности. Несвоевременность формирования отчетности (быстрота) с несоблюдением полноты сведений и сроков представления, напряженность труда, связанная со сдачей отчетности.	Отсутствие(наличие) замечаний органов по итогам плановых и внеплановых проверок (внутренних и внешних)	+20, -20, <i>Однократно по итогам проверок</i>
9	Оперативное устранение замечаний по итогам плановых и внеплановых проверок.	Отсутствие замечаний по итогам плановых и внеплановых проверок (внутренних и внешних)	+10 <i>Однократно по итогам проверок</i>
10	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Приказ <i>на период выполнения</i>	+ 20
11	Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	Приказ <i>на период выполнения</i>	+ 20, <i>Однократно по итогам исполнения</i>

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ
ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА ЭКОНОМИСТА**

Критерий и показатели	Объективно результат/ периодичность выплат	Норматив баллов
1	2	3
1. Грамотное оформление первичных учетных документов о фактах хозяйственной жизни экономического субъекта, в том числе электронных документов	<i>Простой алгоритм принятия решения (по инструкции) +5 Решение сложных задач(работа по серии инструкций) +10 Эвристическая(творческая)деятельность, требующая решения алгоритма, единоличное руководство в сложных ситуациях +20. <i>Ежемесячно</i></i>	+ 20,0
2. Систематизация первичных учетных документов текущего отчетного периода в соответствии с учетной политикой	<i>Обработка и выполнение задания +0,0 Обработка и выполнение задания и его проверка +10 Обработка, проверка и контроль за выполнением задания +20. <i>Ежемесячно</i></i>	+ 20,0
3 Составление отчетных калькуляций, произво-	<i>Обработка и выполнение задания +0,0</i>	

дить расчеты заработной платы, пособий и иных выплат работникам Учреждения.	Обработка и выполнение задания и его проверка +10 Обработка, проверка и контроль за выполнением задания +20. Ежемесячно	+20,0
4. Составление на основе первичных учетных документов сводных учетных документов, при использовании компьютерных программ для ведения бухгалтерского учета, информационных и справочно-правовых системам, оргтехники	Обработка и выполнение задания +0,0 Обработка и выполнение задания и его проверка +10 Обработка, проверка и контроль за выполнением задания +20 Ежемесячно	+20,0
5. Подготовка ответов на запросы, содержащие информацию, формируемую в системе бухгалтерского учета	Работа в условиях дефицита времени +5 Работа в условиях дефицита времени и информации с повышенной ответственностью за конечный результат +7,5. Ежемесячно	+7,5
6.Осуществление диагностической и аналитической деятельности при планировании сметы расходов организации на отчетный и плановые периоды финансово-хозяйственной деятельности	Обработка и выполнение задания +0,0 Обработка и выполнение задания и его проверка +10 Обработка, проверка и контроль за выполнением задания +20 Ежемесячно	+20,0
7.Своевременное и качественное оформление и с соблюдением установленных сроков представление финансовой отчетной документации и напряженность, связанной со сдачей отчетности.	Отсутствие замечаний, связанных со сдачей отчетности по итогам ежеквартального мониторинга Ежемесячно	+ 10
8. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Приказ на период выполнения	+ 30
9. Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	Приказ на период выполнения	+ 30
10.Разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (организации, управления трудовой деятельностью), применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе и эффективное участие в реализации проекта (программы социально-экономического развития, и т.д.)	Приказ Однократно на период разработки и внедрения	+ 30
11. Сложность и напряженность выполняемой работы с высоким уровнем ответственности		+ 20
12.Стабильно высокие показатели результативности работы	Стабильно высокие показатели результативности работы	+20

Примечание: В графе 3 «Норматив баллов» таблиц критериев и показателей оценки интенсивности и высоких результатов работы различных категорий работников указано предельное количество баллов.

**Критерии
оценки и показатели эффективности деятельности
педагогических работников***

Виды выплат стимулирующего характера	Критерии оценки	Показатели	Оценка
1	2	3	4
Стимуляция за качество работ	Разработка и реализация программ учебных дисциплин, профессиональных модулей, практик	Наличие утвержденной документации с положительными отзывами, рецензиями	+ до 10 баллов ежегодно
	Совершенствование учебно-методической базы	Наличие педагогических разработок: программ, методических рекомендаций, пособий, дидактического материала (список продукции)	+ до 10 баллов ежегодно
	Разработка учебно-методических пособий. Индивидуальных планов работы	Наличие документации, Отсутствие документации	+ до 10 баллов, - 10 баллов ежегодно
	Качество освоения обучающимися	Стабильные положительные результаты освоения материала. Качество знаний, процент успеваемости	+ до 10 баллов ежегодно
	Уровень трудоустройства выпускников по освоенной профессии	Мониторинг трудоустройства	+ до 10 баллов ежегодно
	Качество государственной итоговой аттестации обучающихся	Стабильные положительные результаты сдачи квалификационных экзаменов. Количество обучающихся, получивших повышенные разряды, дипломы с отличием	+ до 10 баллов ежегодно
Оценка за качество выполненных работ, итого:			
Стимуляция за интенсивность и результат работы	Проектная деятельность обучающихся	Участие обучающихся в олимпиадах, профессиональных конкурсах, соревнованиях, выставках, конференциях	+ до 10 баллов ежегодно

	<p>Владение современными образовательными, информационно-коммуникационными, здоровьесберегающими технологиями. Применение современных психолого-педагогических технологий, основанных на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде</p>	<p>Использование образовательных технологий, умение их адаптировать с учетом специфики педагогических ситуаций. Использование мультимедийного оборудования, интерактивной доски. Использование различных видов цифровых образовательных ресурсов. Обеспечение соответствующей техники безопасности</p>	<p>+ до 10 баллов ежегодно</p>
	<p>Обобщение и распространение педагогического опыта (в т.ч. собственного)</p>	<p>Проведение открытых уроков, предметных недель, внеклассных мероприятий. Публикации в печати. Результативность участия в профессиональных конкурсах. Выступление с докладами на педагогическом совете, педагогических чтениях. Размещение методических материалов на сайтах и сетевых сообществах (сертификаты, справки, список публикаций, скриншоты сайтов) Обновление портфолио.</p>	<p>+ до 10 баллов ежегодно</p>
	<p>Экспертная деятельность</p>	<p>Работа в качестве эксперта, жюри конкурсов. Участие в экспертной группе по аттестации. Участие в качестве эксперта по разработке и оценке методических и иных материалов</p>	<p>+ до 10 баллов ежегодно</p>
	<p>Владение навыками классного руководства</p>	<p>Проведение внеклассных мероприятий. Организация внеклассной работы с обучающимися.</p>	<p>исходя из наполняемости группы по состоянию <u>на 1 января и 1 сентября</u> текущего финансового года</p>

Оснащение материально-технической базы	Сохранность и обеспеченность учебно-производственного оборудования Совершенствование учебно-методической, материально-технической базы по профессии.	+ до 10 баллов ежегодно
Систематичность повышения квалификации	Получение второго высшего образования. Наличие курсов повышения квалификации. Профессиональная переподготовка, стажировка	+ до 10 баллов ежегодно
Аттестация педагогических работников	Наличие квалификационной категории	+ до 10 баллов ежегодно
Своевременное предоставление документов, отчетов, информации	Отсутствие замечаний, наличие замечаний	+ до 10 баллов, - 5 баллов ежегодно
Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	Отсутствие замечаний, наличие замечаний	+ до 10 баллов, - 5 баллов ежегодно
Контроль за соблюдением распорядка дня обучающихся, систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	Отсутствие замечаний, наличие замечаний	+ до 10 баллов, - 5 баллов ежегодно
Отсутствие правонарушений и нарушений дисциплины среди обучающихся	Отсутствие замечаний, наличие замечаний	+ до 10 баллов, - 5 баллов ежегодно
Сохранность контингента	Отсутствие отчисленных	+ до 10 баллов, - 5 баллов
Охрана труда	Отсутствие нарушений ТБ, случаев травматизма	+ до 10 баллов, - 5 баллов
Оценка за интенсивность выполненных работ, итово:		

Примечание:

педагогические работники*:
 - преподаватель; мастер производственного обучения; методист; старший методист; диспетчер образовательного учреждения;
 - воспитатель; социальный педагог; учитель-дефектолог; педагог –психолог; педагог-организатор; музыкальный руководитель; старший мастер производственного обучения

В графе 4 «Норматив баллов» таблиц критериев и показателей оценки интенсивности и высоких результатов работы различных категорий работников указано предельное количество баллов.

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ
 ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА
 СПЕЦИАЛИСТОВ***

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ*				
№ п/п	Критерий и показатели	Объективно результат/ период выплат	Норматив баллов, оценка	Ф.И.О.
	1	2	3	
1	Грамотное оформление первичных учетных документов о фактах хозяйственной жизни учреждения, в том числе электронных документов, отчётов	<i>Простой алгоритм принятия решения (по инструкции) +5 Решение сложных задач (работа по серии инструкций) +10 Эвристическая(творческая)деятельность, требующая решения алгоритма, единоличное руководство в сложных ситуациях +20. Ежемесячно</i>	+ 20,0	
2	Сокращение затрат времени на выполнение трудовых функций(операций) с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.)	<i>Обработка и выполнение задания +5 Обработка и выполнение задания и его проверка +10 Обработка, проверка и контроль за выполнением задания +20. Ежемесячно</i>	+ 20,0	
3	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	<i>Обработка и выполнение задания и его проверка +10 Обработка, проверка и контроль за выполнением задания +20. Ежемесячно</i>	+ 20,0	
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на профессиональную деятельность, функционал.	<i>Обработка и выполнение задания и его проверка +10 Ежемесячно</i>	+10,0	
КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ СПЕЦИАЛИСТОВ*				
№ п/п	Критерий и показатели	Объективно результат/ период выплат	Норматив баллов, оценка	Ф.И.О.
1	Количественное уменьшение за-	<i>Обработка и выполнение задания и его проверка +10</i>		

	мечаний со стороны проверяющих контрольно-надзорных органов в сравнении с прошлым годом на профессиональную деятельность.	<i>Ежемесячно</i>	+10,0	
2	Обеспечение бесперебойной работы оборудования учреждения, сотрудниками учреждения их трудовых функций.	<i>Работа в условиях дефицита времени +10 Работа в условиях дефицита времени и информации с повышенной ответственностью за конечный результат +20 Ежемесячно</i>	+20,0	
3	Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы оборудования учреждения, сотрудниками учреждения их трудовых функций.	<i>Работа в условиях дефицита времени +10 Работа в условиях дефицита времени и информации с повышенной ответственностью за конечный результат +20 В период проверок.</i>	+20,0	
4	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности, СанПиН, ППБ, электробезопасности, охраны труда	<i>Работа в условиях дефицита времени +10 Работа в условиях дефицита времени и информации с повышенной ответственностью за конечный результат +20 Ежемесячно</i>	+20,0	
5	Выполнение особо важных или срочных поручений (работ) в отчётном периоде, проявление инициативы, рационализации.	<i>Обработка и выполнение задания +5,0 Обработка и выполнение задания и его проверка +10 Обработка, проверка и контроль за выполнением задания +20. Ежемесячно</i>	+20,0	
6	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	<i>Обработка и выполнение задания +5,0 Обработка и выполнение задания и его проверка +10 Обработка, проверка и контроль за выполнением задания +20. В соответствии с Приказом</i>	+20	

Примечание:

*Специалисты:

- специалист по кадрам; делопроизводитель; программист; делопроизводитель; секретарь учебной части; специалист по охране труда; специалист гражданской обороны; библиотекарь; юрисконсульт; специалист по пожарной безопасности; инженер - энергетик; врач –терапевт; старшая медицинская сестра; механик; комендант; кладовщик

В графе 4 «Норматив баллов» таблиц критериев и показателей оценки интенсивности и высоких результатов работы различных категорий работников указано предельное количество баллов.

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ
ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА*,
МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА***

№ п/п	Критерий и показатели	Объективно результат/ период выплат	Норматив баллов, оценка	Ф.И.О.
	1	2	3	

1	Грамотное оформление первичных учетных документов о фактах хозяйственной жизни учреждения, в том числе электронных документов, отчетов	Простой алгоритм принятия решения (по инструкции) +5 Решение сложных задач (работа по серии инструкций) +10 Эвристическая (творческая) деятельность, требующая решения алгоритма, единоличное руководство в сложных ситуациях +20. Ежемесячно	+ 20,0	
2	Отсутствие несчастных случаев производственного травматизма, нарушений ПДД и ДТП в подразделении	Обработка и выполнение задания +5 Обработка и выполнение задания и его проверка +10 Обработка, проверка и контроль за выполнением задания +20. Ежемесячно	+ 20,0	
3	Систематизация первичных учетных документов текущего отчетного периода (путевые листы, складская документация) в соответствии с учетной политикой.	Обработка и выполнение задания и его проверка +10 Обработка, проверка и контроль за выполнением задания +20. Ежемесячно	+ 20,0	
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений, оборудования и территории учреждения.	Обработка и выполнение задания и его проверка +5 Обработка, проверка и контроль за выполнением задания +10. Ежемесячно	+10,0	

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ
ОЦЕНКИ ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА*,
МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА**

№ п/п	Критерий и показатели	Объективно результат/ период выплат	Норматив баллов, оценка	Ф.И.О.
1	Количественное уменьшение замечаний со стороны проверяющих контрольно-надзорных органов в сравнении с прошлым годом.	Обработка и выполнение задания +0,0 Обработка и выполнение задания и его проверка +5 Обработка, проверка и контроль за выполнением задания +10. Ежемесячно	+10,0	
2	Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования (в т. ч. медицинского), электроустановок.	Работа в условиях дефицита времени +5 Работа в условиях дефицита времени и информации с повышенной ответственностью за конечный результат +10. Ежемесячно	+10,0	
3	Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы оборудования, отопительной, водопроводной, канализационной сети, электроснабжения	Работа в условиях дефицита времени +5 Работа в условиях дефицита времени и информации с повышенной ответственностью за конечный результат +10. В период проверок.	+10,0	
4	Отсутствие замечаний на	Исправлять ошибки, допущенные		

	нарушение техники безопасности, СанПиН, ППБ, электробезопасности	<i>при производстве работ, в соответствии с установленными правилами +5 Исправлять ошибки, допущенные при производстве работ, в соответствии с установленными правилами с повышенной ответственностью за конечный результат +10. По мере обнаружения</i>	+10,0	
5	Своевременная и качественная уборка выданного в пользование оборудования, территории, помещений учреждения	<i>Обработка и выполнение задания +0,0 Обработка и выполнение задания и его проверка +5 Обработка, проверка и контроль за выполнением задания +10. Ежемесячно</i>	+10,0	
6	Выполнение особо важных или срочных поручений (работ) в отчётном периоде, проявление инициативы, рационализации.	<i>Обработка и выполнение задания и его проверка +10 Обработка, проверка и контроль за выполнением задания +20. Ежемесячно</i>	+20,0	

Примечание:

*Обслуживающий персонал:

- слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 4 разряда; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 4 разряда; плотник 3 разряда; водитель автомобиля 5 разряда; грузчик 1 разряда; машинист по стирке и ремонту спецодежды 2 разряда; уборщик служебных помещений 1 разряда; уборщик территорий 1 разряда.

*Медицинский персонал:

- медицинская сестра; медицинская сестра процедурной; сестра-хозяйка

В графе 4 «Норматив баллов» таблиц критериев и показателей оценки интенсивности и высоких результатов работы различных категорий работников указано предельное количество баллов.