



государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Свердловской области
«Нижнетагильский государственный профессиональный
колледж имени Никиты Акинфиевича Демидова»
(ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова»)

УТВЕРЖДЕНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАПОУ СО «НТГПК
им. Н.А. Демидова»


В.А. Гунова
«30» октября 2019 г.

Директор
ГАПОУ СО «НТГПК
им. Н.А. Демидова»


С.А. Морозова
«30» октября 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам
ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» (вместе с "Примерным положением об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области")

- Приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 10.11.2016 года № 514-Д «Об оплате труда работников государственных учреждений свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство общего и профессионального образования Свердловской области»

- Приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 16.08.2019 года № 184-Д «Об утверждении положения о стимулировании руководителей государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции учредителя осуществляет Министерство образования и молодежной политики»

- Положением об оплате труда работников ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова».

1.2. Настоящее положение определяет основания и порядок установления стимулирующих выплат работникам ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова» (далее – колледж).

1.3. Применение настоящего Положения направлено на:

- создание у работников материальной заинтересованности в достижении тех показателей, которые не предусмотрены основной оплатой по должностным окладам и выплатам компенсационного характера.

- усиление заинтересованности работников колледжа в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества организации и обеспечения образовательного процесса и ответственности за конечные результаты своей деятельности.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1.5. Порядок, размеры и условия стимулирующих выплат устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в колледже показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

1.6. Работникам колледжа, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

1.7. Стимулирующие выплаты за работу в бюджетных группах выплачиваются за счет субсидий на выполнение государственного задания, за работу в группах, обучающихся на договорной основе – за счет средств от приносящей доход деятельности.

1.8. Настоящее положение вступает в силу 01.01.2020 года.

2. Виды и условия выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;

- 3)
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

2.2. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.3. **К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы** относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж колледжа, интенсивность труда работника установленных системой нормирования труда, норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств государственной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для государственной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном главой 3 настоящего Положения.

2.4. **К выплатам за качество выполняемых работ** относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - **не более 20 процентов;**
- 2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - **не более 50 процентов.**

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленными колледжем на оплату труда работников.

4

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю колледжа или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю колледжа или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется директору колледжа с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Заместителям директора, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова "Заслуженный", - в размере 3000 рублей;

2) за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова "Народный", - в размере 7000 рублей.

2.5. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в государственной организации.

Работникам колледжа, имеющим стаж работы (выслугу лет) в государственных учреждениях по решению директора колледжа могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 1 года до 4 лет - до 10 процентов;

от 4 до 10 лет - до 15 процентов;

свыше 10 лет - до 20 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

2.6. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности государственной организации, в соответствии с локальным актом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, обеспечивающим выполнение критериев эффективности колледжа на основании результатов ежегодной оценки эффективности деятельности организации за предыдущий календарный год в размере до 50 процентов должностного оклада ежемесячно.

Ежемесячная премиальная выплата устанавливается на год (с 01 апреля по 31 марта) и производится в следующих размерах:

- при признании колледжа высокоэффективным - 50 процентов должностного оклада,

- при признании колледжа среднеэффективным - 40 процентов должностного оклада,

- при признании колледжа низкоэффективным - 30 процентов должностного оклада.

Работника, поступившим на работу в колледж в текущем году, а также в 4 квартале года, по результатам которого оценивается эффективность колледжа, выплата устанавливается в размере 30 процентов. В случае признания колледжа неэффективным данная выплата не устанавливается.

3. Механизм определения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится ежемесячно в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности, установленными для различных категорий работников.

3.2. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы производится один раз в месяц, за исключением оценки преподавателей и мастеров производственного обучения.

3.3. Оценочный лист заполняется на каждого работника колледжа руководителями соответствующих структурных подразделений. При наличии групп, обучающихся на договорной основе, за работу в бюджетных группах и группах, обучающихся на договорной основе, руководитель заполняет два оценочных листа, учитывая результаты работы преподавателя, отдельно по бюджетным группам и группам, обучающимся на договорной основе.

3.4. Рабочая комиссия, назначаемая Приказом директора колледжа в количестве не менее 3-х человек, оценивает выполнение критериев и показателей эффективности работы в отношении каждого работника.

3.5. Рабочей комиссией рассматривается оценочный лист работника.

3.6. Рабочая комиссия может повысить или понизить оценку выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы работнику, исходя из значимости данной работы для реализации уставных задач колледжа.

3.7. Установленный размер оценки выполнения критериев и показателей эффективности работы согласовывается с профсоюзным комитетом и оформляется приказом директора колледжа.

3.8. В случае наличия дисциплинарных взысканий в отчетном периоде размер стимулирующей выплаты по показателям эффективного контракта сокращается:

- при наличии замечания – на 25 %,
 - при наличии выговора – на 50 %.
- сроком на 1 месяц

3.9. Критерии и показатели эффективности деятельности работников.

Критерии и показатели эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	% от оклада
<i>Назначаются по результатам семестра на пять месяцев</i> (первый семестр - с 1 сентября по 31 января, второй семестр - с 1 февраля по 30 июня)			
1.	Положительная или стабильная динамика качественной успеваемости по всем преподаваемым дисциплинам УД/МДК/УП (оценивается один критерий)	Качественная успеваемость по реализуемым дисциплинам – выше 60%	9-10
		Качественная успеваемость по реализуемым дисциплинам – от 40 до 60%	7-8
		Качественная успеваемость по реализуемым дисциплинам - от 20 до 39%	5-6
2.	Результативность участия студентов под руководством	Подготовка студентов к участию в предметных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства из федерального перечня	4*

	преподавателя и личного участия преподавателя/мастера п/о в предметных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, мероприятиях творческой и спортивной направленности (оцениваются все критерии)	Подготовка победителей и призеров мероприятий различного уровня, включая колледж /личные победы (очное участие)	3*
		Подготовка участников мероприятий различного уровня, включая колледж /личное участие (очное участие)	2*
		Подготовка двух и более студентов – участников заочных или дистанционных мероприятий различного уровня	1*
3.	Качество и своевременность сдачи программно-методической и отчетно-планирующей документации (оцениваются все критерии)	Вся документация (УМК, журналы, ведомости, зачетки, отчеты и т.п.) разработана в соответствии с утвержденными формами	0-5
		Вся документация (УМК, журналы, ведомости, зачетки, отчеты и т.п.) сдана в соответствии с утвержденными сроками	0-5
Максимальное количество %			до 30
<i>Назначаются по результатам работы за месяц</i>			
4.	Индивидуальная работа с обучающимися, их родителями (законными представителями) по обеспечению сохранности контингента группы (оцениваются все критерии) ЗАПОЛНЯЮТ ПРЕПОДАВАТЕЛИ/ МАСТЕРА ПО - КЛАССНЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ ГРУПП	За отчетный период достигнуты результаты:	
		снизилось количество пропусков занятий теоретического обучения и практики без уважительной причины в группе	3***
		поддерживается постоянная связь с родителями (законными представителями) обучающихся	3***
		своевременно и качественно оформлена документация по профилактике правонарушений и нарушению Правил внутреннего распорядка	2***
		снизилось количество опозданий в группе	2***
5.	Востребованность образовательной услуги преподавателя/мастера п/о (оценивается один критерий)	Средний процент посещаемости обучающимися учебных занятий и практики по результатам административного контроля:	
		выше 80% от списочного состава	10***
		60-80% от списочного состава	8-9***
		50-59% от списочного состава	6-7***
6.	Участие в инновационной и опытно-экспериментальной деятельности	Разработка инновационных методических материалов** : - пакет лекций или практических занятий по УД/МДК для реализации технологий	3-10

		<p>дистанционного обучения,</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценочные средства текущего или промежуточного контроля по УД/МДК/УП на основе дистанционных образовательных технологий, - методические указания (рекомендации), направленные на реализацию ФГОС СПО ТОП-50 или актуализированных ФГОС, - методическая разработка учебного занятия или внеклассного мероприятия или мастер-класса для педагогического сообщества 	
		-Проведение открытых уроков, мероприятий, мастер-классов для профессионального сообщества	
		Очное участие в научно-практических конференциях с публикацией материалов/ публикация в журнале ВАК	
		Проектирование программ дополнительного образования / дистанционного обучения	
7.	Организация внеурочной воспитательной деятельности	высокий уровень проведения внеклассного мероприятия с привлечением внешних лиц	3
	(оцениваются все критерии)	участие не менее 90% обучающихся во внеклассных мероприятиях	2
	ЗАПОЛНЯЮТ ПРЕПОДАВАТЕЛИ/ МАСТЕРА ПО - КЛАССНЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ ГРУПП		
8.	Выполнение работ, направленных на реализацию Программы развития колледжа и обеспечение показателей эффективности ПОО	<p>работа(ы) выполнены качественно, в срок</p> <p>составлен и сдан отчет о результатах выполнения</p> <p>составлен и сдан отчет о мониторинге трудоустройства выпускников в течение года после выпуска</p>	90
Максимальное количество %			до 125

примечания:

* процент может быть увеличен по решению комиссии по назначению стимулирующих выплат,

**принимаются материалы, утвержденные на заседании НМС и рекомендованные приказом директора к применению в образовательной деятельности колледжа,

*** процент может быть увеличен по решению комиссии по назначению стимулирующих выплат с учетом сложности группы,

**** рекомендуемый процент проставляет и удостоверяет своей подписью председатель ПЦК

***** итоговый процент проставляет заместитель директора при наличии удостоверяющих подписей.

Критерии и показатели эффективности деятельности методистов:

№ п/ п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	% от оклада
1	Качество и общедоступност ь образования	Привлечение обучающихся к участию в предметных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства, творческих конкурсах	1-2
		Наличие призовых мест в предметных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства, творческих конкурсах	1-2
		Привлечение педагогических работников колледжа к участию в предметных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства, творческих конкурсах	1-3
		Наличие призовых мест педагогических работников колледжа в предметных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства, творческих конкурсах	1-3
2	Создание условий для осуществления учебно- воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований	Организация разработки УМК по УД/МДК преподавателями колледжа	1-3
		Организация разработки/актуализации основных профессиональных образовательных программ	1-2
		Обеспечение свободного доступа обучающихся к образовательным ресурсам	1-3
3	Социальные критерии качества образования	Положительная динамика в сравнении с предыдущим отчетным периодом удовлетворенности обучающихся условиями обучения в колледже	3-5
4	Эффективность работы методистов	Увеличение количества педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию	1-3
		Проведение всероссийских/областных/окружных научно-методических мероприятий на базе колледжа	1-3
		Положительная динамика в сравнении с предыдущим отчетным периодом удовлетворенности педагогов и сотрудников качества работы методистов	1-3
5	Социальные критерии качества работы методистов	Отсутствие обоснованных обращений студентов/сотрудников в различные инстанции, свидетельствующие о неправомерных действиях или бездействиях методистов (за исключением фактов, решение которых не входит в компетенцию колледжа)	1
		Личное участие в международных, всероссийских, межрегиональных областных и районных конкурсах профессионального мастерства	2-5
		Наличие призовых мест по итогам личного участия в международных, всероссийских, межрегиональных областных и районных конкурсах профессионального мастерства	1-3

		Наличие прибыли от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	1
		Обновление официального сайта колледжа	1
6	Выполнение работ, направленных на реализацию Программы развития колледжа и обеспечение показателей эффективности ПОО	Работа (ы) выполнены качественно, в срок	до 257
		Составлен и сдан отчет о результатах выполнения	
Максимальное количество %			до 300

Критерии и показатели эффективности деятельности старших методистов:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	% от оклада
1	Качество и общедоступность образования	Привлечение обучающихся к участию в областных и районных олимпиадах, конкурсах, проектах	1-3
		Привлечение обучающихся к участию в международных, всероссийских, межрегиональных олимпиадах, конкурсах, проектах	1-5
		Наличие призовых мест в международных, всероссийских, межрегиональных областных и районных олимпиадах, конкурсах, проектах	1-2
		Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	1-13
		Качество и своевременность сдачи отчетности и подготовленной документации, локальных и других актов	1-2
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований	Организация разработки УМК по УД/МДК преподавателями колледжа	1-20
		Организация разработки/актуализации основных профессиональных образовательных программ	1-30
		Обеспечение свободного доступа обучающихся к образовательным ресурсам	1-10
3	Социальные критерии качества образования	Положительная динамика в сравнении с предыдущим отчетным периодом удовлетворенности обучающихся условиями обучения в колледже	1-5
	Эффективность	Увеличение количества педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию	1-5

4	работы методистов	Проведение всероссийских/областных/окружных научно-методических мероприятий на базе колледжа	1-20
		Положительная динамика в сравнении с предыдущим отчетным периодом удовлетворенности педагогов и сотрудников качества работы методистов	1-5
5	Социальные критерии качества работы методистов	Отсутствие обоснованных обращений студентов/сотрудников в различные инстанции, свидетельствующие о неправомерных действиях или бездействиях методистов (за исключением фактов, решение которых не входит в компетенцию колледжа)	1-5
		Личное участие в международных, всероссийских, межрегиональных областных и районных конкурсах профессионального мастерства	1-10
		Наличие призовых мест по итогам личного участия в международных, всероссийских, межрегиональных областных и районных конкурсах профессионального мастерства	1-5
		Наличие прибыли от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	5
		Обновления официального сайта колледжа	5
6	Выполнение работ, направленных на реализацию Программы развития колледжа и обеспечение показателей эффективности ПОО	Работа (ы) выполнены качественно, в срок.	до 100
		Составлен и сдан отчет о результатах выполнения.	
Максимальное количество %			до 250

Критерии и показатели эффективности деятельности иных педагогических работников:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	% от оклада
1.	Индивидуальная работа с обучающимися, их родителями (законными представителями) по обеспечению сохранности контингента	За отчетный период достигнуты результаты:	
		Снизилось количество пропусков занятий теоретического обучения и практики без уважительной причины в группе	3*
		Поддерживается постоянная связь с родителями (законными представителями) обучающихся	3*
		Своевременно и качественно оформлена документация по профилактике правонарушений и нарушению Правил внутреннего распорядка	2*

	<p>группы (оцениваются все критерии)</p> <p>ЗАПОЛНЯЮТ КЛАССНЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ И ГРУПП</p>	Снизилось количество опозданий в группе	2*
2	<p>Организация внеурочной воспитательной деятельности (оцениваются все критерии)</p> <p>ЗАПОЛНЯЮТ КЛАССНЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ И ГРУПП</p>	Высокий уровень проведения внеклассного мероприятия с привлечением внешних лиц	3*
		Участие не менее 90% обучающихся во внеклассных мероприятиях	2*
3	Интенсивность и высокие результаты работы	Подготовка обучающихся к участию конкурсах, проектах, конференциях:	
		Международных	0-5
		Всероссийских	0-4
		Межрегиональных и областных	0-3
		Окружных	0-2
		Городских	0-1
		Подготовка студентов-призеров конкурсов, проектов:	
		Международных	0-15
		Всероссийских	0-12
		Межрегиональных и областных	0-9
Окружных	0-6		
Городских	0-3		
Разработка программ и проектов, личное участие/наличие побед в конкурсах:			
Международных и Всероссийских	3-5		
Межрегиональных и областных	2-4		
Окружных и городских	1-3		
Отсутствие обоснованных обращений студентов и их законных представителей в различные инстанции, свидетельствующие о неправомерных действиях или бездействиях педагогов (за исключением фактов, решение которых не входит в компетенцию колледжа)	0-2		
Отсутствие совершенных преступлений и правонарушений обучающимися в отчетный период	0-10		
Отсутствие самовольных уходов обучающихся из числа детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в отчетный период	0-10		
Проведение спортивно-массовых мероприятий (сдача норм ГТО, дней здоровья, туристических походов и др.)	0-10		
Разработка и реализация индивидуальных программ сопровождения обучающихся из социально	0-10		

		неблагополучных семей, с девиантным поведением, детей-сирот	
		Наличие прибыли от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	0-20
4	Качество выполняемых работ	Своевременность и качество выполнения отчётности, разработки документации, локальных актов	0-10
5.	Выполнение работ, направленных на реализацию Программы развития колледжа и обеспечение показателей эффективности ПОО	работа(ы) выполнены качественно, в срок	до 200
		составлен и сдан отчет о результатах выполнения	
		составлен и сдан отчет о мониторинге трудоустройства выпускников в течение года после выпуска	
		ЗАПОЛНЯЮТ КЛАССНЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ ВЫПУСКНЫХ ГРУПП	
Максимальное количество**			до 310

примечания:

* процент может быть увеличен по решению Совета классных руководителей по назначению стимулирующих выплат с учетом сложности группы,

** итоговый процент проставляет заместитель директора при наличии рекомендуемых процентов и удостоверяющих подписей (с расшифровкой):

1 и 2 показатель – зав. отделениями, педагог-организатор (на основании актов административного дежурства, табеля посещаемости и личного мониторинга);

3 показатель – зам. директора по СПР, методисты ИМЦ (при наличии грамот, дипломов в базе методкабинета);

4 показатель – зам. директора по СПР;

5 показатель – закреплённый приказом директора, специалист по мониторингу трудоустройства выпускников (на основании справок о трудоустройстве выпускников).

Критерии и показатели эффективности деятельности главного бухгалтера, заместителей директора, директора филиала:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	% от оклада
1	Качество и общедоступность образования	Увеличение процента обучающихся успешно прошедших промежуточную аттестацию	1-10
		Привлечение обучающихся к участию в областных и районных олимпиадах, конкурсах, проектах	1-10
		Привлечение обучающихся к участию в международных, всероссийских, межрегиональных олимпиадах, конкурсах, проектах	1-10
		Подготовка документации к собраниям, советам, иным мероприятиям колледжа	1-10
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного	Проведение мероприятий по обеспечению условий охраны труда, по приведению условий в соответствие санитарно-гигиеническим требованиям, требованиям пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	1-10

	о процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований	Отсутствие случаев травматизма обучающихся, работников во время образовательного процесса за отчетный период	1-10
3	Кадровые ресурсы колледжа	Наличие мероприятий, направленных на осуществление организационно-методической работы по развитию профессиональной компетентности работников (конкурсы профессионального мастерства, курсы повышения квалификации)	1-10
		Наличие работников, принявших участие в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства, семинаров, курсов на уровне Свердловской области, Уральского Федерального округа, Российской Федерации	1-10
		Увеличение доли педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию в отчетном периоде	1-10
		Увеличение количества работников, имеющих ученые степени и (или) звания заслуженного учителя, работника	1-10
4	Социальные критерии	Отсутствие отчисленных обучающихся по причине неуспеваемости за отчетный период	1-10
		Отсутствие преступлений и правонарушений обучающимися в отчетный период	1-10
		Отсутствие самовольных уходов обучающихся из числа детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за отчетный период	1-10
5	Сохранение здоровья обучающихся	Охват горячим питанием в отчетный период	1-10
		Отсутствие неисполненных предписаний по выполнению норм питания и ценообразования	1-10
		Прохождение работниками и обучающимися диспансеризации в отчетный период	1-10
		Проведение спортивно-массовых мероприятий (сдача норм ГТО, дней здоровья, туристических походов)	1-10
		Увеличение количества обучающихся в I группе здоровья на конец отчетного периода	1-10
		Участие социальных партнеров в разработке новых образовательных программ	1-10
		Участие в работе координационного совета в отчетный период	1-10
		Отсутствие обоснованных обращений сотрудников и обучающихся в различные инстанции, свидетельствующие о неправомерных действиях или бездействиях заместителей директора (за исключением фактов, решение которых не входит в компетенцию колледжа)	1-10
		Выполнение государственного задания и контрольных показателей по предоставлению государственных услуг	1-10
		Обновления официального сайта колледжа	1-10
		Наличие прибыли от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	1-10

6	Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие аварийных ситуаций за отчетный период	1-10
		Сохранение контингента обучающегося на бюджетной основе за отчетный период	1-10
		Отсутствие нарушений законодательства (выявленных ФАС) при осуществлении закупок, отсутствие ошибок при подготовке конкурсной документации	1-10
		Эффективное использование имущественного комплекса колледжа	1-10
		Качество и своевременность сдачи документации	1-10
		Соблюдение установленных сроков отчетности	1-10
		Отсутствия нарушений, установленных надзорными органами	1-10
Максимальное количество %			до 310

Критерии и показатели эффективности, заведующих отделениями, руководителей:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	% от оклада
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Компетентность работника в области реализации эффективных приемов, методов, средств организации и контроля своей деятельности и деятельности, возглавляемого им подразделения	1-20
		Подготовка документации, расчетов, анализа к собраниям, советам, иным мероприятиям колледжа	1-30
		Использование работником информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности	1-20
		Участие в экспериментальной, инновационной деятельности	1-20
		Участие в деятельности регионального Ресурсного центра и Регионального центра содействия трудоустройству выпускников	1-10
		Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	1-30
		Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	1-20
		Повышение профессионального мастерства	1-20
		Выполнение показателей государственного задания	1-20
		Участие в организации и проведении воспитательного процесса в колледже	1-20
2	Трудовая и исполнительская дисциплина	Качество и своевременность сдачи отчетности и подготовленной документации, локальных и других актов	1-20
		Умение предотвратить и (или) выйти из создавшейся конфликтной ситуации	1-20
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1-20
3	Информационная	3.1. Наличие актуальной, полной и общедоступной информации и отчетов о деятельности колледжа и его структурных подразделений на официальном сайте www.ntgpk.com	1-20

	открытость деятельности колледжа	3.2. Своевременность заполнения отчетности (официальные сайты, базы данных, иные формы отчетности)	1-20
		3.3. Заполнение отчетности, не предусмотренной трудовым договором	1-30
4	Выполнение работ, направленных на реализацию Программы развития колледжа и обеспечение показателей эффективности ПОО	Работа (ы) выполнены качественно, в срок Составлен и сдан отчет о результатах выполнения	1-50
Максимальное количество %			до 390

Критерии и показатели эффективности деятельности системного администратора и других работников информационно-технического центра:

№ п.п	Показатели эффективности	Критерии оценки	% от оклада
1	Уровень профессионального мастерства	Соблюдение установленных сроков при заполнении отчетности и информации на официальных и регламентированных сайтах и базах данных, не предусмотренных трудовым договором	1-20
		Развитие инновационных технологий в колледже	1-20
		Повышение компьютерной грамотности сотрудников и преподавателей колледжа	1-20
		Участие в подготовке и проведении мероприятий колледжа	1-20
2	Инновационная и методическая деятельность	Увеличение числа преподавателей, вовлеченных в использование инновационного оборудования в учебном процессе	1-20
		Ведение банка видео и фото материалов, создание роликов и обеспечение бесперебойной трансляции теле-оборудования в колледже	1-20
		Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет)	1-20
		Положительная динамика в обновлении компьютерного оборудования	1-20
3	Трудовая и исполнительная дисциплина	Подготовка документации и размещение аукционов и электронных торгов	1-20
		Отсутствие замечаний по учету и хранению материальных ценностей	1-20

		Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	1-20
4	Выполнение работ, направленных на реализацию Программы развития колледжа и обеспечение показателей эффективности ПОО	Работа (ы) выполнены качественно, в срок	1-50
		Составлен и сдан отчет о результатах выполнения	
Максимальное количество баллов %			до 270

Критерии и показатели эффективности деятельности профессиональной квалификационной группы должностей «Общепромышленные должности служащих» (за исключением должностей системный администратор и других работников информационного-технического центра), профессиональной квалификационной группы должностей «Общепромышленные профессии рабочих», профессиональной квалификационной группы должностей «Медицинских и фармацевтических работников», профессиональной квалификационной группы работников «Учебно-вспомогательный персонал»

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	% от оклада
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Подготовка документации, расчетов, анализа к собраниям, советам, иным мероприятиям колледжа	1-20
		Соблюдение установленных сроков при заполнении отчетности и информации на официальных и регламентированных сайтах и базах данных, не предусмотренных трудовым договором	1-20
		Подготовка срочной информации (документации, отчетов) для сторонних организаций	1-20
2	Уровень профессионального мастерства работника	Использование работником информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности	1-20
		Компетентность работника в области реализации эффективных приемов, методов, средств организации и контроля своей деятельности, позволяющей ему осуществлять работу сверх своих обязанностей	1-20
		Использование работником современных технологий в своей деятельности для повышения её качества	1-20
		Участие в обеспечении возможности осуществления экспериментальной, инновационной деятельности	1-20
		Повышение профессионального мастерства	1-20
		Наличие у работника любого вида аттестации.	1-20
3	Трудовая и исполнительная	Отсутствие замечаний по содержанию оборудования, инвентаря и имущества колледжа	1-20

	дисциплина	Своевременность выполнения работы, подготовки и сдачи документации, отчетности и т.п.	1-20
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1-20
		Отсутствие неисполненных предписаний государственных контролирующих органов	1-20
		Подготовка документации и размещение аукционов и электронных торгов	1-20
4	Удовлетворенность качеством предоставляемых услуг	Динамика позитивных отзывов о качестве предоставляемых услуг, профессиональном мастерстве работника.	1-20
		Отсутствие замечаний по учету и хранению материальных ценностей	1-20
		Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	1-20
		Выполнение государственного задания и контрольных показателей по предоставлению государственных услуг	1-20
		Отсутствие нарушений законодательства (выявленных ФАС) при осуществлении закупок, отсутствие ошибок при подготовке конкурсной документации	1-20
5	Выполнение работ, направленных на реализацию Программы развития колледжа и обеспечение показателей эффективности ПОО	Работа (ы) выполнены качественно, в срок	1-50
		Составлен и сдан отчет о результатах выполнения	
Максимальное количество %			до 430

3.10. Стимулирующие выплаты руководителю за счет средств от приносящей доход деятельности организации по оказанию платных услуг осуществляются при условии отсутствия у организации просроченной кредиторской задолженности.

Назначение стимулирующих выплат руководителю за счет средств от приносящей доход деятельности организации осуществляются по решению Совета колледжа.

Размер стимулирующей выплаты руководителю за счет средств от приносящей доход деятельности составляет не более двух должностных окладов в месяц руководителям организаций признанных высокоэффективными, остальным руководителям – в размере не более одного должностного оклада в месяц.




Согласовано:

Зам. директора по УМР

Зам. директора по СПР

Руководитель отдела юридического и кадрового обеспечения

Место хранения – отдел юридического и кадрового обеспечения.

 О.А. Фищукова
 Е.В. Варакина
 Е.Б. Шипицына

Рассмотрено и одобрено на общем собрании работников и представителей обучающихся (Протокол № 3 от «30» октября 2019 года)

