Министерство здравоохранения Иркутской области

Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«ИРКУТСКИЙ БАЗОВЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(ОГБПОУ Иркутский базовый медицинский колледж)

УТВЕРЖДАЮ
Директор _____ Л.А. Кузьмина
«01» ноября 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Иркутский базовый медицинский колледж»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации
_____ З.В. Бакунович

«01» ноября 2019г.

РАЗРАБОТАНО
Экономист
_____ Е.В. Севостьянова

«01» ноября 2019г.

Иркутск, 2019г.

Содержание

№ п/п	№ раздела	Название раздела	Стр.
1.		Содержание	2
2.	1	Область применения Положения	2
3.	1.2	Основные определения	2-3
4.	2	Общие положения	3-4
5.	3	Нормативные ссылки	4-6
6.	4	Начисление заработной платы педагогам (тарификация)	6-7
7.	5	Порядок и условия установления повышающих коэффициентов	7-8
8.	6	Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	7-8
9.	7	Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	8-9
10.	8	Условия оплаты труда директора Колледжа, заместителей директора, главного бухгалтер	10
11.	9	Другие вопросы оплаты труда	10- 11
12.		Приложение 1	12-13
13.		Приложение 2	14
14.		Приложение 3	15- 16
15.		Приложение 3.1.1 – 3.1.57	17-18
16.		Приложение 3.2	69

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение регулирует порядок и правила оплаты труда работников Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Иркутский базовый медицинский колледж» (далее – колледж), определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. А также включает в себя: размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работников колледжа, показатели и критерии качества и результативности профессиональной деятельности работников колледжа, порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и иные вопросы, связанные с оплатой труда работников колледжа.

Основные определения:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Система оплаты труда - система оплаты труда представляет собой совокупность

закрепленных в нормативно-правовых актах, коллективных договорах и соглашениях правил, предназначенных для отражения в заработной плате содержания, сложности и условий труда, квалификации работника, особенностей производства и его природно-климатической среды. Она позволяет осуществить дифференциацию размеров оплаты труда в зависимости от его количества и качества, квалификации работника и сложности выполняемой работы.

Компенсационные выплаты – это выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, выплаты за работу в сельской местности.

Стимулирующие выплаты – денежные выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства работника, позволяющие стимулировать к повышению результативности труда и вознаграждать за высокие показатели в труде (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Фонд оплаты труда - объем денежных средств, предназначенный для выплаты заработной платы работникам колледжа.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Системы оплаты труда работников колледжа формируются на основе следующих принципов:

- верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;
- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников колледжа по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;
- установление в колледже системы оплаты труда коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,

выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников колледжа и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2 Система оплаты труда работников колледжа устанавливается на основе размеров должностных окладов (ставок), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3 Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных приказом Министерства здравоохранения Иркутской области от 30.10.2019г № 69-мпр «О внесении изменений в приказ министерства здравоохранения Иркутской области от 6 ноября 2015 года №119-мпр».

2.4 Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, с учетом Рекомендаций Российской и региональной трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, настоящим Положением, а также локальными нормативными актами колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

2.5 Заработная плата работников колледжа (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников колледжа и выполнения ими работ той же квалификации.

2.6 Месячная заработная плата работников колледжа не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области, при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

2.7 Минимальные размеры окладов (ставок) работников (Приложение №1) установлены на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.8 Заработная плата работника колледжа рассчитывается по формуле:

ЗП = ДО + Кв + Св, где

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

2.9 С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.10 Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения

3. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

Настоящее положение об оплате труда работников ОГБПОУ «Иркутский базовый медицинский колледж», разработано в соответствии со следующими документами:

• Трудовым Кодексом Российской Федерации;

• Законом Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;

• Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;

• Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Иркутской области, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения Иркутской области от 06.11.2015 года № 119-мпр (в ред. Приказа министерства здравоохранения Иркутской области от 12 декабря 2017 года № 73-мпр), с изменениями, внесенными приказом Министерством здравоохранения Иркутской области от 30.10.2019г. № 69-мпр

• Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

• Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

• Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников

• Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);

• Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

• Приказом Министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11 февраля 2010 года № 7-мпр «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области»;

• Приказом Министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11 февраля 2010 года № 8-мпр «Об утверждении Методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от Единой тарифной сетки, и Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Иркутской области»;

• Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2010 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 4 декабря 2009 года, протокол № 10.

• Приказом Министерства здравоохранения Иркутской области от 01.03.2010г № 196-мпр «Об утверждении Перечня должностей и профессий работников учреждений

здравоохранения и образования, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Иркутской области, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, для исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя»;

• Указом Президента РФ от 2 марта 2000 г. № 463 «О внесении дополнения в Указ Президента Российской Федерации от 30 декабря 1995 г. № 1341 «Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации»»;

• Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012г., протокол № 11.

4. НАЧИСЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГАМ (ТАРИФИКАЦИЯ)

4.1 Установленный разряд оплаты труда педагогических работников выполняет функцию тарифной ставки и применяется при исчислении средней месячной зарплаты преподавателей в зависимости от объема учебной нагрузки. Преподавателям заработная плата исчисляется в порядке: часовую ставку определяют как частное от деления месячной ставки заработной платы, образованной от установленного разряда оплаты труда (с учетом ее возможного повышения) на среднемесячную норму часов учебной нагрузки (72).

4.2 Ежегодно до начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Установленная средняя заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего года.

4.3 Если преподаватель поступил на работу в течение учебного года, то его месячная заработная плата определяется как частное отделения произведения его часовой ставки и объема учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

4.4 В случае если педагогические работники освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы в соответствии с действующим законодательством, как в случае ежегодного и дополнительного отпусков, командировки, учебных сборов и т.д. В такой ситуации установленный им объем годовой учебной нагрузки уменьшается на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

4.5 Производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

4.6 Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников установлен 1440 часов и оговаривается в трудовом договоре, заключенном на неопределенный срок. В таком случае преподаватель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который ему был установлен приказом директора Колледжа.

4.7 Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральным государственным образовательным стандартам реализуемых

специальностей, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4.8 Тарификация преподавателей производится один раз в год. При изменении цифр приёма, контингента студентов и слушателей, до 15 сентября проводится дополнительная тарификация.

4.9 Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.10 Заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1 В соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера работникам колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации; Федеральным законом Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19.02.1993 № 4520-1 в редакции ФЗ от 22.08.2004, № 122-ФЗ, ст. ст. 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации;

а) районные коэффициенты

б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в особо опасных для здоровья и тяжелых условиях труда работникам колледжа осуществляется по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам колледжа, устанавливаются директором колледжа по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3 Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и(или) объема дополнительной работы.

5.4 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 утра.

Размер доплаты для работников колледжа – 35 процентов от часовой ставки должностного оклада, за каждый час работы в ночное время.

5.5 Доплата за работу в выходные и нерабочие и праздничные дни, производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие и праздничные дни, в соответствии с трудовым законодательством.

5.6 В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере установленной тарифной ставки (оклад), последующие – не менее, чем в двукратном.

5.7 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.8. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными и нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1 К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную сотрудниками сверх основных должностных обязанностей работу.

6.2 В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в колледже, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда:

1) за интенсивность и высокие результаты работы
2) за стаж непрерывной работы и выслугу лет
3) за качество выполняемых работ
4) за профессиональное развитие, степень самостоятельности и важности выполняемых работ
5) премиальные выплаты по итогам работы

6.2 Работникам колледжа устанавливаются выплаты **за интенсивность и высокие результаты работы**, которые устанавливаются работникам колледжа в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы за предшествующий отчетный период (месяц – преподаватели, остальные работники – квартал).

Педагогическим работникам колледжа к окладу устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы, в следующих размерах:

- ✓ 15 процентов за выполнение обязанностей классного руководителя;
- ✓ 15 процентов за заведование учебными кабинетами (лабораториями);
- ✓ 15 процентов педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями.
- ✓ 15 процентов педагогическим работникам колледжа, реализующим профессиональные образовательные программы медицинского образования, в специальных отделениях, группах для обучающихся с отклонениями в развитии, в том числе за каждый час работы.

Данные надбавки определяется на начало учебного года, оформляется

приказом по колледжу на основании тарификации и нагрузочных листов.

6.3 К стимулирующим выплатам **за стаж непрерывной работы и выслугу лет** относятся следующие категории выплат:

стимулирующая выплата к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях

- ✓ при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,05
- ✓ при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,2
- ✓ при выслуге лет свыше 5 лет – до 0,3

стимулирующая выплата к окладу за выслугу лет устанавливается преподавателям колледжа в зависимости от общего количества лет педагогического стажа

- ✓ при наличии педагогического стажа от 3 лет до 10 лет – 0,1
- ✓ при наличии педагогического стажа от 10 лет до 20 лет – 0,2
- ✓ при наличии педагогического стажа свыше 20 лет – 0,3

6.4 Работникам колледжа в рамках вида выплат стимулирующего характера **за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых ими работ** устанавливается:

а) выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания.

Размеры стимулирующей надбавки к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания (работникам, имеющим несколько почетных званий, из вышеперечисленных, доплата устанавливается по одной с наибольшим размером доплаты) приводятся в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению. Выплата стимулирующие надбавки за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание суммируются по каждому из оснований. Стимулирующая надбавка к минимальному окладу за почетное звание применяется только по основной работе. Применение стимулирующих надбавок за квалификационную категорию, наличие ученой степени и звания начинается с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоения категории, ученой степени, звания и т.д.). В случае преподавания педагогическим работником двух и более дисциплин стимулирующая надбавка за квалификационную категорию по результатам аттестации одной из них распространяется на другие дисциплины, если они относятся к единой образовательной области знаний.

б) персональная выплата к окладу, которая устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональная стимулирующая надбавка устанавливается работнику с учетом

уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач и других факторов, утвержденных локальным актом колледжа. Решение об установлении персональной стимулирующей надбавки и его размерах принимается директором колледжа персонально в отношении каждого работника. Размер персональной стимулирующей надбавки - до 3,0 и выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

6.5 Расчет и выплаты стимулирующего характера, их размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с Порядком расчета стимулирующих выплат работникам ОГБПОУ «Иркутский базовый медицинский колледж» (Приложение 3).

6.6 Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор колледжа, с учетом рекомендаций комиссии по распределению стимулирующих выплат, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной

приносящей доход деятельности.

6.7 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

6.8 Размер выплат стимулирующего характера определятся в процентах к минимальному окладу (ставка) по соответствующей ПКГ или в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

6.9 Порядок урегулирования споров при распределении выплат стимулирующего характера.

- В случае возникновения конфликтной ситуации для урегулирования споров при распределении выплат стимулирующего характера приказом директора колледжа создается конфликтная Комиссия, в которую входит директор, члены Совета колледжа, председатель профсоюзного комитета, представители трудового коллектива. Председателем Комиссии является председатель Совета колледжа.
- В течение трёх рабочих дней с момента издания приказа о выплатах стимулирующего характера каждый работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки в течение 5 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, Комиссия оформляет протокол, на основании которого издаётся приказ директора колледжа о начислении выплат стимулирующего характера. Решение о назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и ее конкретном размере принимается директором колледжа в соответствии с предложениями руководителей структурных подразделений колледжа на продолжительный срок.

7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА КОЛЛЕДЖА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

7.1 Заработная плата директора Колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

7.2 Должностной оклад директора Колледжа, установленный в трудовом договоре, определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области, в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников, которые относятся к основному персоналу колледжа, и составляет до 9 размеров среднего оклада (должностного оклада).

Перечень должностей и профессий работников колледжа, которые относятся к основному персоналу, утверждается правовым актом министерством здравоохранения Иркутской области.

Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников колледжа для определения должностного оклада директора установлен постановлением Правительства Иркутской области от 28 апреля 2017 года №292-пп «О порядке определения размера должностного оклада руководителя государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения Иркутской области».

7.3 Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются на 10- 45% ниже должностного оклада директора колледжа.

Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливаются на 10-60% ниже должностного оклада директора колледжа.

7.4 Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах и производятся на основании утвержденных директором колледжа показателей и критериев эффективности их деятельности с учетом критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности (Приложение №4).

7.5 Выплаты стимулирующего характера директору колледжа устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера директору колледжа определяется на основании показателей эффективности деятельности директора колледжа, утвержденных правовым актом министерства здравоохранения Иркутской области.

7.6 Информацию о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора и главного бухгалтера колледжа размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте министерства здравоохранения Иркутской области в установленном порядке.

7.7 Предельный размер соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера колледжа и среднемесячной заработной платы иных работников колледжа (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) не может превышать 6-кратного соотношения.

8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1 Директору и работникам колледжа за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в случае причинения материального ущерба, в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь работника или члена его семьи, смерть члена семьи и, другие непредвиденные обстоятельства) по другим уважительным причинам.

Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители директора и работников колледжа.

Работникам колледжа условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются коллективным договорам, локальными нормативными актами колледжа, принимаемыми с учетом мнения Профсоюзной организации.

Решение об оказании материальной помощи работнику колледжа и ее конкретных размерах принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь директору колледжа может выплачиваться в размере до двух минимальных размеров оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи директору колледжа и ее конкретных размерах принимается министерством здравоохранения Иркутской области на основании письменного заявления директора колледжа и оформляется правовым актом

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимают руководители образовательных учреждений на основании письменного заявления работника.

8.2. Индексация заработной платы работников колледжа производиться в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных ассигнований,

предусмотренных законом Иркутской области об областном бюджете на текущий финансовый год и плановый период.

8.3 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

8.4 По должностям служащих (профессиям рабочих) размеры окладов, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению директора колледжа.

8.5 Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются директором колледжа самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с настоящим Положением.

Приложение № 1

№ п\п	Профессиональная группа	Квалификационный уровень	Профессии (должности), входящие в квалификационный уровень	Минимальный Размер окладов
1.	**ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**	1	Архивариус Кассир	**7500**
2.	**ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**	1	Инспектор по кадрам Лаборант Техник Секретарь руководителя	**7900**
		2	Заведующий хозяйством Старший лаборант	**8100**
		3	Заведующий общежитием	**8500**
3.	**ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**	1	Специалист по кадрам Бухгалтер Инженер Программист Экономист Юрисконсульт Специалист по охране труда Специалист по ГО	**9300**
4.	**ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»**	1	Начальник отдела кадров Начальник отдела Начальник хозяйственного отдела	**10500**
5.	**ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**	1	Гардеробщик Дворник Кладовщик Уборщик служебных помещений Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	**7300**
6.	**ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**	1	Водитель автомобиля Слесарь-сантехник Электромонтер Маляр	**7800**
7.	**ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»**	2	Диспетчер образовательного учреждения	**7800**
8.	**ПКГ «Должности педагогического персонала»**	2	Педагог-организатор	**8200**
		3	Методист Воспитатель Педагог- психолог	**8800**

		4	Старший преподаватель Преподаватель	**9100**
9.	**ПКГ «Руководители структурных подразделений образования»**		Заведующий отделением Заведующий учебной частью Заведующий отделом	**9400**
10.	**ПКГ «Должности работников культуры»**		Библиотекарь	**7300**

Приложение № 2

Размер стимулирующих надбавок минимальному окладу по профессионально-квалификационной группе за квалификационную категорию, ученую степень и почетное звание.

№ п/п	Наименование стимулирующих надбавок	Размер стимулирующих надбавок (руб.)
1	Стимулирующая надбавка к окладу за первую квалификационную категорию	1600,00
2	Стимулирующая надбавка к окладу за высшую квалификационную категорию	2400,00
3	Стимулирующая надбавка к окладу за ученую степень доктора наук	1500,00
4	Стимулирующая надбавка к окладу за ученую степень кандидата наук	1000,00
5	Стимулирующая надбавка к окладу за наличие почетного звания	1000,00

Размеры стимулирующих надбавок к минимальному окладу за почетные звания

«Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный работник здравоохранений Российской Федерации», «Заслуженный юрист», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Почетный работник среднего профессионального образования» (Приказ МОиН РФ №580 от 03. 2010 г. «О ведомственных наградах Министерства образования и науки РФ»).

Приложение № 3

Порядок расчета стимулирующих выплат по итогам мониторинга штатным работникам ОГБПОУ «Иркутский базовый медицинский колледж»

Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам мониторинга профессиональной деятельности формируются на основе установленных в ОГБПОУ «Иркутский базовый медицинский колледж» критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда штатных работников (приложения № 3).

Решение об установлении стимулирующих выплат принимает директор колледжа, с учетом рекомендаций комиссии по распределению стимулирующих выплат по критериям работы, на основе перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работника (приложение № 3) руководителей структурных подразделений, председателей ЦМК и других сотрудников в пределах фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются директором Колледжа (Приложение №4).

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Указанный максимальный размер стимулирующих выплат устанавливается при полном соответствии деятельности работника приведенным критериям. Конкретный размер стимулирующих надбавок или доплат работника устанавливается исходя из отнесения к ПКГ, оценки деятельности работника в соответствии с выполняемым объемом и значимостью выполняемых функциональных обязанностей по приведенным критериям. Размер стимулирующей выплаты определяется путем суммирования баллов по всем критериям (показателям) за отчетный период. Размер стимулирующих выплат снижается пропорционально дням временной нетрудоспособности (нахождение на больничном), очередном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы. Производится подсчет баллов за период работы по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника образовательного учреждения. Суммируются баллы, полученные всеми работниками образовательного учреждения. Размер стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес в (рублях) одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника образовательного учреждения. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику образовательного учреждения за отчетный период.

Порядок выплат стимулирующего характера по итогам мониторинга профессиональной деятельности

Выплаты штатным работникам колледжа утверждаются приказом директора. Периодичность выплат: преподавателям по итогам месяца, административно-управленческий персонал, педагогический персонал (методист, педагог-психолог, воспитатель, педагог-организатор) и прочий персонал по итогам квартала январь-март, апрель-июнь, июль-сентябрь, октябрь-декабрь.

Перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат.

а) дисциплинарное взыскание за нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, профессиональной этики, нарушение

санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

в) наличие предписаний контролирующих органов, возникших по вине работника;

г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

При этом в оценочном листе указывается обоснование для снижения или отмены стимулирующих выплат с приложением подтверждающих документов.

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности начальника отдела кадров, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Качественное выполнение поручений директора колледжа.	Выполнение Не выполнение	1 0
2	Осуществление контроля за качественным и своевременным ведение кадрового и студенческого делопроизводства	Выполнение Не выполнение	1 0
3	Отсутствие замечаний по качеству работы работников, подчиненных начальнику отдела кадров	Выполнение Не выполнение	1 0
4	Соблюдение сроков и качество представления статистической отчетности (ежемесячной, квартальной, годовой)	Выполнение Не выполнение	2 0
5	Отсутствие обоснованных обращений граждан, по поводу нарушений трудового законодательства.	Выполнение Не выполнение	2 0
6	Отсутствие обоснованных замечаний отдела государственной гражданской службы, кадровой работы министерства здравоохранения Иркутской области др. контролирующих органов	Выполнение Не выполнение	2 0
7	Осуществление контроля за своевременностью издания приказов по циклам ДПО в соответствии с планом, ведение журнала их регистрации	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Подпись директора _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности начальника хозяйственного отдела, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности.	Выполнение Не выполнение	1 0
2	Бесперебойная работа Учреждения в рамках хозяйственной деятельности	Выполнение Не выполнение	1,5 0
3	Отсутствие замечаний по качеству работы обслуживающего персонала	Выполнение Не выполнение	1 0
4	Своевременное и качественное предоставление плановой и отчетной документации в МЗ ИО	Выполнение Не выполнение	1 0

5	Обеспечение и контроль за эстетическим состоянием колледжа и прилегающей территорией	Выполнение Не выполнение	1 0
6	Оперативное разрешение возникающих в ходе выполнения работы проблем и непредвиденных ситуаций без необходимости привлечения руководителя, других работников	Выполнение Не выполнение	1 0
7	Своевременная и качественная подготовка документации по осуществлению закупок для нужд колледжа	Выполнение Не выполнение	1 0
8	Отсутствие (предотвращение) аварийных ситуаций в колледже	Выполнение Не выполнение	1,5 0
9	Отсутствие обоснованных обращений по вопросам организации хозяйственной деятельности	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Подпись руководителя _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>начальник отдела комплектации</u>, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов	Руководитель структурного подразделения	Подпись
	По итогам работы за квартал				
1	Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений руководства колледжа (зам. директора по ДПО).	Выполнение Не выполнение	1 0	Зам. директора по ДПО	
2	Отсутствие замечаний от руководства и других структурных подразделений по работе отдела комплектации	Выполнение Не выполнение	1 0	Зам. директора по ДПО	
3	Отсутствие замечаний кадровой службы по своевременному предоставлению: • документации по внеплановым циклам ДПО • информации по изменениям в плане циклов ДПО	Выполнение Не выполнение	1 0	Зам. директора по ДПО Начальник ОК	
4	Отсутствие обоснованных замечаний и претензий от медицинских и других организаций по работе отдела комплектации	Выполнение Не выполнение	1 0	Зам. директора по ДПО	
5	Своевременность и качество ведения учетно-отчетной документации (приказов, ведомостей, журналов, табелей, протоколов)	Выполнение Не выполнение	1 0	Зам. директора по ДПО	
6	Отсутствие испорченных бланков строгой отчетности (не более 2)	Выполнение Не выполнение	1 0	Зам. директора по ДПО	
7	Увеличение объема работы за счет проведения внеплановых циклов ДПО	Выполнение Не выполнение	1 0	Зам. директора по ДПО	
	Рациональное распределение мест на	Выполнение	1	Зам.	

8	бюджетных циклах ДПО между медицинскими организациями.	Не выполнение	0	директора по ДПО	
9	Своевременная сдача учетно-отчетной документации	Выполнение Не выполнение	1 0	Зам. директора по ДПО	
10	Соблюдение установленных сроков исполнения заданий и поручений.	Выполнение Не выполнение	1 0	Зам. директора по ДПО	

Количество баллов _____
Подпись заместителя директора по ДПО_____

Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности заведующей общежитием, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Качественное выполнение поручений директора колледжа.	Выполнение Не выполнение	1 0
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда (отсутствие несчастных случаев в общежитии)	Выполнение Не выполнение	1 0
3	Эстетические состояние общежития и прилегающей территории	Выполнение Не выполнение	1 0
4	Отсутствие замечаний по качеству работы персонала общежития	Выполнение Не выполнение	1 0
5	Работа со студентами (с родителями студентов) в общежитии по соблюдению правил проживания в общежитии.	Выполнение Не выполнение	1 0
6	Своевременность и качество предоставления табеля учета рабочего времени по общежитию	Выполнение Не выполнение	2 0
7	Своевременность оформления документов для регистрации студентов по проживанию, оформление регистрации иностранных студентов по проживанию в общежитии	Выполнение Не выполнение	2 0
8	Своевременность оформления договоров найма жилого помещения и доп. услуг со студентами, слушателями колледжа.	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Подпись структурного подразделения _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности заведующей отделением, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Участие студентов отделения в мероприятиях различных уровней: -внеаудиторные мероприятия; -конкурсы; -учебно-исследовательская работа -научно-практические конференции и др.	Выполнение Не выполнение	2 0
2	Своевременность и качество подготовки отчетов, СПО -1 Гос. задание и т.д.	Выполнение Не выполнение	2 0
3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб студентов, родителей и сотрудников	Выполнение Не выполнение	2 0
4	Сохранение контингента (истинный отсев не более 1 %)	Выполнение Не выполнение	2 0
5	Контроль за своевременная оплатой за обучение (70%) Подготовка документов для аккредитации выпускников Оперативность реагирования на внештатные ситуации.	Выполнение Не выполнение	2 0

Количество баллов _____
Подпись зам директора по УР _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности заведующего учебной частью, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Отсутствие срывов расписания без уважительных причин	Выполнение Не выполнение	1 0
2	Отсутствие жалоб от педагогического состава и студентов по рациональности составления расписания	Выполнение Не выполнение	1 0
3	Отсутствие ошибок, грубых нарушений, соблюдение сроков по составлению табелей учета рабочего времени (наличие дополнительных табелей)	Выполнение Не выполнение	1 0
4	Оперативная работа с преподавателями совместителями	Выполнение Не выполнение	1 0
5	Отсутствие замечаний по оформлению журналов успеваемости студентов	Выполнение Не выполнение	1 0
6	Эффективность контроля за проведением учебных занятий в соответствии с учебным расписанием	Выполнение Не выполнение	0,5 0
7	Отсутствие замечаний по учету фактически выполненной затарифицированной нагрузки педагогов	Выполнение Не выполнение	1 0
8	Участие в составлении или корректировки графика учебного процесса	Выполнение Не выполнение	0,5 0
9	Соответствие табеля дополнительной нагрузки с приказом	Выполнение Не выполнение	1 0
10	Отсутствие нарушений по предельно допустимой нагрузке преподавателей (1440 час) по факту выдачи часов	Выполнение Не выполнение	1 0

11	Соблюдение установленных сроков исполнения заданий и поручений.	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Подпись зам директора по УР _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>библиотекаря</u>, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Высокая читательская активность обучающихся (не менее 80 % от общей численности).	Выполнение Не выполнение	2 0
2	За интенсивность работы по проведению тематических обзоров учебной, научной, справочной литературы, бесед в учебных группах, по оказанию помощи классным руководителям в подготовке внеклассных мероприятий, по оформлению тематических выставок.	Выполнение Не выполнение	1 0
3	За качественное ведение, учет книжного фонда.	Выполнение Не выполнение	1 0
4	Отсутствие обоснованных обращений преподавателей колледжа, студентов (их законных представителей), сотрудников колледжа	Выполнение Не выполнение	1 0
5	Рациональное восполнение утерянного библиотечного фонда	Выполнение Не выполнение	1 0
6	Своевременное информирование преподавателей и студентов по периодическим изданиям в области медицины и образования	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Подпись зам директора по УР _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>Заведующего отделом по воспитательной работе со студентами</u>, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Отсутствие правонарушений и негативных проявлений в студенческой среде колледжа	Выполнение Не выполнение	1 0
2	Результативное, зафиксированное участие в семинарах, конференциях, совещаниях и др. (выступление, публикация, организация концертов др.)	Выполнение Не выполнение	0,5 0
3	Разработка документации, методических разработок, программ, рекомендаций по воспитательной работе	Выполнение Не выполнение	1 0
4	Наличие положительных отзывов о проведении общеколледжных мероприятий, городских, областных и др. мероприятий со студентами	Выполнение Не выполнение	1 0

5	Индивидуальное консультирование и коррекционная работа с обучающими.	Выполнение Не выполнение	0,5 0
6.	Консультации в проведении культурно-просветительских и оздоровительных мероприятий.	Выполнение Не выполнение	0,5 0
7	Отсутствие обоснованных замечаний и срывов мероприятий входящих в план работы	Выполнение Не выполнение	1 0
8	Проведение не запланированных мероприятий	Выполнение Не выполнение	1 0
9	Эффективность проведения внеклассных мероприятий, подтвержденных документально (сценарии, разработки фото отчеты и т.д.)	Выполнение Не выполнение	1 0
10	Эффективность работы подразделений ОВР (педагога, организатора, педагога-психолога, воспитателя общежития, лаборанта – музыкального руководителя, председателя ОКР и др.)	Выполнение Не выполнение	1 0
11	Проведение внеаудиторных мероприятий (спортивные, культурно-массовые, гражданско-патриотические и тд) не менее 5	Выполнение Не выполнение	1 0
12	Соблюдать установленные сроки исполнения заданий и поручений.	Выполнение Не выполнение	0,5 0

Количество баллов _____
Подпись зам директора по УР _____
Подпись зам директора по ОМР _____

Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>преподавателей</u>, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Количество баллов	Руководитель структурного подразделения	Подпись
	По итогам работы за месяц				
1.	Проведение открытых занятий и внеаудиторных мероприятий, имеющих положительную оценку при предоставлении методической разработки	Выполнение Не выполнение	2 0	Зам. директора по УР, зав отделом воспитательно й работы	
2.	Участие (выступление, статьи) в колледжных, городских, областных, федеральных мероприятиях (семинарах, конференциях, съездах и пр.). Организация кружковой работы (предметные кружки, спортивные секции и другие кружки)	В колледже Город, область, региональные, федеральные Не выполнение	1 2 0	Зам. директора по ОМР, зав отделом воспитательно й работы	
3.	Создание учебно-методической документации (кроме нормативной РП и ФОС), рассмотренной на ЦМК и утвержденной зам. по УР;	Не выполнение	0	Зам. директора по УР председатель ЦМК	

	-методической разработки занятия,, методических рекомендаций, методических указаний ; - методическое пособие, учебное пособие, УМК.	Выполнение Выполнение	1 2	Зам. директора по ОМР	
4.	Качественное выполнение важных и особо важных работ: за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;	Выполнение Не выполнение	1 0	Директор Зам. директора	
5.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил ВТР, должностной инструкции	Выполнение Не выполнение	1 0	Директор Зам. директора	
6.	Получение наград и поощрений в течение месяца	Выполнение Не выполнение	1 0	Председатель ЦМК	
7.	Интенсификация образовательного процесса (при посещаемости не менее 90% и наличие занятий по расписанию)	Выполнение Не выполнение	1 0	Зав. учебной частью , зав. отделениями	

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>преподавателей отделения ДПО</u>, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов	Руководитель структурного подразделения	Подпись
	По итогам работы за месяц				
1.	Проведение открытых занятий, имеющих положительную оценку при предоставлении методической разработки	Выполнение Не выполнение	2 0	Зам. директора по ДПО.	
2.	Создание учебно-методической документации (кроме нормативной РП ФОС) рассмотренной ЦМК или утвержденной, методическим советом: -методической разработки занятия, методических рекомендаций, методических указаний, создание электронных папок для слушателей. -создание электронных материалов для дистанционного обучения.	Выполнение: Не выполнение	1 2 0	Зам. директора по ДПО Председатель ЦМК	
3	Участие (организация, выступление, статья) в колледжных, городских, областных, федеральных мероприятиях семинарах, конференциях, съездах)	Выполнение: В колледже Город ,область, региональные, федеральные Не выполнение	1 2 0	Зам. директора ДПО Председатель ЦМК	

4	Качественное выполнение важных и особо важных работ: за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;	Выполнение Не выполнение	1 0	Зам. директора ДПО	
5	Отсутствие замечаний по трудовой дисциплине, соблюдение правил ВТР, должностной инструкции	Выполнение Не выполнение	1 0	Зам. директора ДПО	
6.	Применение информационно-коммуникационных технологий и использование передовых педагогических технологий в обучении слушателей в образовательном процессе на отделении ДПО (использование мультимедиатехнологий, обучающих программ, использование ИКТ с целью контроля уровня и качества знаний. кейс-технологий, проблемного обучения, проектных технологий и др.)	Выполнение Не выполнение	1 0	Зам. директора по ДПО	
7.	Получение наград и поощрений в течение месяца	Выполнение Не выполнение	1 0	Зам. директора по ДПО	

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>педагога-организатора,</u> являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Разработка методического обеспечения по проведению внеучебных мероприятий.	Выполнение Не выполнение	1 0
2	Результативное, зафиксированное участие в семинарах, конференциях, совещаниях и др. (выступление, публикация, организация концертов др.)	Выполнение Не выполнение	0,5 0
3	Наличие положительных отзывов о проведении общеколледжных мероприятий, городских, областных и др. мероприятий со студентами	Выполнение Не выполнение	1 0
4	Консультации в проведении культурно-просветительских и оздоровительных мероприятий.	Выполнение Не выполнение	0,5 0
5	Отсутствие обоснованных замечаний и срывов мероприятий входящих в план работы	Выполнение Не выполнение	1 0
6	Проведение не запланированных мероприятий	Выполнение Не выполнение	0,5 0
7	Эффективность проведения внеклассных мероприятий, подтвержденных документально (сценарии, разработки, фото отчеты и т.д.)	Выполнение Не выполнение	1 0
8	Организация и проведение внеаудиторных мероприятий (спортивные, культурно-массовые, гражданско-патриотические и т.д.) не менее 5	Выполнение Не выполнение	1 0

9	Соблюдать установленные сроки исполнения заданий и поручений.	Выполнение Не выполнение	0,5 0

Количество баллов _____
Зав отделом по воспитательной работе со студентами _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности воспитателя, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Сотрудничество с заведующими отделениями, классными руководителями, родителями студентов или лицами их заменяющими (письма, беседы и другое).	Выполнение Не выполнение	1 0
2	Осуществление контроля за соблюдением студентами Правил внутреннего распорядка в общежитии, оперативность реагирования на внештатные ситуации.	Выполнение Не выполнение	1 0
3	Подготовка новых методических разработок по воспитательной работе	Выполнение Не выполнение	1 0
4	Отсутствие правонарушений и негативных проявлений в студенческом общежитии колледжа	Выполнение Не выполнение	1 0
5	Индивидуальное консультирование студентов Решение проблемных ситуаций	Выполнение Не выполнение	1 0
6	Проведение не запланированных мероприятий по распоряжению директора	Выполнение Не выполнение	1 0
7	Подготовка отчета к итоговой планерке по воспитательной работе	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Зав отделом по воспитательной работе со студентами _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности педагога-психолога, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Проведение тренинговой работы со студентами по различным направлениям	Выполнение Не выполнение	1 0
2	Проведение консультаций педагогических работников и родителей, по оказанию различного вида психологической помощи	Выполнение Не выполнение	1 0
3	Своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами психологической работы.	Выполнение Не выполнение	1 0

4	Активное участие в мероприятиях по социально-психологическому сопровождению учебно-воспитательного процесса	Выполнение Не выполнение	1 0
5	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций (отсутствие обращений к директору со стороны студентов, родителей и педагогов по поводу возникающих конфликтов)	Выполнение Не выполнение	1 0
6.	Отсутствие обоснованных жалоб студентов, родителей и педагогов о работе педагога-психолога	Выполнение Не выполнение	1 0
7	Соблюдение установленных сроков исполнения заданий и поручений.	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Зав отделом по воспитательной работе со студентами _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности методиста, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Качественное выполнение важных и особо важных работ, оперативное и результативное выполнение заданий руководства колледжа.	Выполнение Не выполнение	1 0
2	Методическое сопровождение образовательного процесса (оказание консультативно - методической помощи преподавателям и студентам)- журнал	Выполнение Не выполнение	1 0
3	Участие в организации и проведении учебно-исследовательской работы студентов и исследовательской работы преподавателей	Выполнение Не выполнение	1 0
4	Организация и проведение мероприятий по обмену опытом (школы педагогического мастерства, общие ЦМК, семинары, конференции, выставки и т.д.) не менее 1 в месяц	Выполнение Не выполнение	1 0
5	Участие в организации и проведении смотров, конкурсов, конференций, семинаров различного уровня	Выполнение Не выполнение	0,5 0
6	Проведение мониторинга состояния учебно-методического обеспечения в колледже, анализ и разработка мероприятий по повышению эффективности	Выполнение Не выполнение	1 0
7	Разработка методических рекомендаций, инструктивных писем, положений, сценариев	Выполнение Не выполнение	1 0

	методических мероприятий, пособий и др., в т.ч. на электронных носителях, связанных с образовательным процессом		
8	Оказание помощи в организации выполнения курсового проектирования и дипломных работ	Выполнение Не выполнение	0,5 0
9	Соблюдать установленные сроки исполнения заданий и поручений.	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Зам. директора по ОМР _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>старших преподавателей отделения ДПО</u>, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования 8	Критерии оценки	Кол-во баллов	Руководитель структурного подразделения	Подпись
	По итогам работы за месяц				
1.	Проведение открытых занятий, имеющих положительную оценку при предоставлении методической разработки	Выполнение Не выполнение	2 0	Зам. директора по ДПО.	
2.	Создание учебно-методической документации (кроме нормативной РП ФОС) рассмотренной ЦМК или утвержденной, методическим советом: -методической разработки занятия, методических рекомендаций, методических указаний, создание электронных папок для слушателей. -создание электронных материалов для дистанционного обучения.	Выполнение: Не выполнение	1 2 0	Зам. директора по ДПО Председатель ЦМК	
3.	Участие (организация, выступление, статья) в колледжных, городских, областных, федеральных мероприятиях семинарах, конференциях, съездах)	Выполнение: В колледже Город ,область, региональные, федеральные Не выполнение	1 2 0	Зам. директора ДПО Председатель ЦМК	
4.	Качественное выполнение важных и особо важных работ: за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;	Выполнение Не выполнение	1 0	Зам. директора ДПО	
5.	Отсутствие замечаний по трудовой дисциплине, соблюдение правил ВТР, должностной инструкции Своевременное и качественное оформление в ОК преподавателей-почасовиков	Выполнение Не выполнение	1 0	Зам. директора ДПО Нач.ОК	
6	Расширение объёма работы: -по внебюджетным группам- увеличение числа	Выполнение Не выполнение	1 0	Зам. директора по	

	слушателей или количества внебюджетных групп сверх плана; -работа со слушателями по индивидуальным программам обучения			ДПО	
7	Получение наград и поощрений в течение месяца	Выполнение Не выполнение	1 0	Зам. директора по ДПО	

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>экономиста</u>, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Своевременное и качественное предоставление отчетности в министерство здравоохранения Иркутской области	Выполнение Невыполнение	2 0
2	Отсутствие обоснованных замечаний администрации и работников колледжа по своевременному финансированию по заработной плате, стипендии, по питанию студентов, сиротам, социальной стипендии и другим выплатам	Выполнение Невыполнение	1 0
3	Своевременная сдача плана финансово-хозяйственной деятельности, кассового прогноза.	Выполнение Невыполнение	2 0
4	Рациональное распределение фонда оплаты труда, стипендиального фонда	Выполнение Невыполнение	1 0
5	Своевременная сдача соглашений и дополнительных соглашений для финансирования из областного бюджета	Выполнение Невыполнение	1 0
6	Отсутствие обоснованных замечаний МЗ ИО (отдел планирования и финансирования сводного областного бюджета)	Выполнение Невыполнение	2 0

Количество баллов _____
Гл. бухгалтер _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>бухгалтера (расчетной группы)</u>, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Своевременное и качественное предоставление месячной, квартальной отчетности в ПФ РФ, ФСС РФ, в министерство здравоохранения Иркутской области, МИАЦ ИО, качественное ведение документации и др.	Выполнение Не выполнение	2 0
2	Отсутствие обоснованных замечаний администрации и работников колледжа по начислению заработной платы, по начислению единовременного и ежемесячного пособия на детей до 1,5 лет и своевременной выплаты.	Выполнение Не выполнение	2 0

3	Отсутствие замечаний по трудовой дисциплине	Выполнение Не выполнение	2 0
4	Своевременное предоставление расчетных листов сотрудникам колледжа	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Гл. бухгалтер _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>бухгалтера (материальной группы)</u>, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Отсутствие обоснованных замечаний администрации колледжа по ведению учета материальных ценностей, основных средств.	Выполнение Не выполнение	2 0
2	Отсутствие обоснованных замечаний администрации колледжа по учету путевых листов	Выполнение Не выполнение	1 0
3	Отсутствие замечаний по оприходованию, учету и списанию бланков строгой отчетности	Выполнение Не выполнение	1 0
4	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Выполнение Не выполнение	2 0
5	Отсутствие замечаний по трудовой дисциплине	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Гл. бухгалтер _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>бухгалтера (ДПО)</u>, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии стимулирования	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Своевременное и качественное предоставление месячной, квартальной отчетности	Выполнение Не выполнение	2 0
2	Отсутствие обоснованных замечаний по составлению договоров, счет-фактур, счетов на оплату слушателей отделения ДПО, актов выполненных работ	Выполнение Не выполнение	2 0
3	Отсутствие замечаний по трудовой дисциплине	Выполнение Не выполнение	1 0
4	Своевременное предоставление информации по объему	Выполнение	2

	внебюджетной деятельности директору и гл. бухгалтеру (ежемесячно)	Не выполнение	0

Количество баллов _____
Гл. бухгалтер _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности бухгалтера (стипендиальное обеспечение, материальное обеспечение студентов, контрактный управляющий), являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии стимулирования	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Своевременное и качественное предоставление месячной, квартальной отчетности	Выполнение Не выполнение	2 0
2	Отсутствие обоснованных замечаний по начислению и выплате стипендий и других материальных выплат студентам.	Выполнение Не выполнение	2 0
3	Отсутствие замечаний по трудовой дисциплине	Выполнение Не выполнение	1 0
4	Отсутствие замечаний по планированию, организации и реализации гос. закупок	Выполнение Не выполнение	1 0
5	Отсутствие существующих разногласий в плане гос. закупок и непосредственно в гос. закупках	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Гл. бухгалтер _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности юрисконсульта, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
1	Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений директора, связанных с внутренней деятельностью колледжа, а также составление проектов приказов и распоряжений по заданию директора	Выполнение Не выполнение	2 0
2	Качественное, оперативное и результативное исполнение запросов граждан, организаций, государственных органов, отсутствие фактов нарушения сроков их исполнения	Выполнение Не выполнение	1 0
3	Своевременное и качественное предоставление месячной, квартальной, полугодовой, годовой и иной отчетности	Выполнение Не выполнение	1 0
4	Качественное, оперативное и результативное выполнение работы по заявлениям Заказчиков по	Выполнение Не выполнение	1 0

	договорам на обучение (замена Стороны в договоре, изменение источника финансирования, изготовление и выдача копий договора, дополнительного соглашения и др.)		
5	Оперативное разрешение проблем и непредвиденных ситуаций, возникающих в ходе работы (в том числе работа с ФНС, с МФЦ)	Выполнение Не выполнение	1 0
6	Разработка, согласование Положений и иных локальных актов колледжа	Выполнение Не выполнение	1 0
7	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны работников колледжа и студентов	Выполнение Не выполнение	1 0
8	Участие в коллегиальных органах управления колледжем	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Директор _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности специалиста по кадрам, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Качественное и своевременное ведение кадровой документации, начиная от приема сотрудника и заканчивая его увольнением.	Выполнение Не выполнение	2 0
2	Качественное и своевременное выполнение поручений, поступающих от директора колледжа и начальника отдела кадров	Выполнение Не выполнение	1 0
4	Качественное ведение ежемесячной и квартальной, годовой статистической отчетности и своевременное её предоставление.	Выполнение Не выполнение	2 0
5	Качественное и своевременное ведение табельного учета рабочего времени.	Выполнение Не выполнение	1 0
6	Отсутствие замечаний от руководства и других структурных подразделений по работе	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Нач. отдела кадров _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности инспектора по кадрам являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Своевременное и качественное оформление	Выполнение	2

	студенческих приказов по личному составу и основной деятельности	Не выполнение	0
2	Качественное и своевременное выполнение поручений, поступающих от директора колледжа и начальника отдела кадров	Выполнение Не выполнение	0,5 0
3	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации по ведению студенческой документации.	Выполнение Не выполнение	0,5 0
4	Своевременное представление информации по запросам учреждений, организаций Министерств, ведомств и частных лиц о студентах, выпускниках.	Выполнение Не выполнение	2 0
5.	Своевременная выдача (по заявлениям) дубликатов дипломов и приложений к ним	Выполнение Не выполнение	2 0

Количество баллов _____
Нач. отела кадров _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>инженера</u>, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Отсутствие замечаний в обеспечении стабильно функционирующей компьютерной техникой (безаварийная работа).	Выполнение Не выполнение	1 0
2	Качественное и своевременное выполнение поручений, поступающих от администрации колледжа.	Выполнение Не выполнение	1 0
3	Выполнение ремонта орг. техники и компьютерной техники, не требующей специализированного ремонта.	Выполнение Не выполнение	1 0
4	Качественное ведение и учет, паспортизация вычислительного оборудования колледжа, своевременное внесение в паспорта изменений после их ремонта, модернизации и реконструкции, составление необходимой технической документацию и ведение установленной отчетности	Выполнение Не выполнение	1 0
5	Выполнение обязанностей в соответствии с производственной необходимостью по распоряжению АУП.	Выполнение Не выполнение	1 0
6	Выполнение профилактических работ по поддержанию работоспособности техники.	Выполнение Не выполнение	1 0
7	Участие в своевременном размещении информации на федеральном сайте в разделе «Гос. задание»	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____

Нач. отела кадров _____
Главный бухгалтер_____
Зам. директора по УР _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности секретаря руководителя, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии стимулирования	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Отсутствие замечаний по ведению документации по деятельности колледжа, делопроизводству	Выполнение Не выполнение	1 0
2	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	Выполнение Не выполнение	1 0
3	Отсутствие обоснованных жалоб студентов, посетителей и других работников колледжа на некачественное исполнение должностных обязанностей	Выполнение Не выполнение	0,5 0
4	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений директора	Выполнение Не выполнение	1 0
5	Выполнение аналитической, обобщающей информации по образовательным организациям, подведомственным МЗ ИО.	Выполнение Не выполнение	1 0
6	За интенсивность работы по подготовке материалов к отчёту по форме СПО-1; СПО-2; СПО-мониторинг; СПО -ОВЗ	Выполнение Не выполнение	0,5 0

Количество баллов _____
Директор _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности программиста, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
1	Создание дистанционных учебных курсов . Поддержание их работоспособности	Выполнение Не выполнение	1 0
2	Отсутствие замечаний по своевременной выкладке материалов на сайт колледжа.	Выполнение Не выполнение	2 0
3	Отсутствие замечаний по работе с порталом ФИС ФРДО. Помощь при отправлении пакета документов через портал	Выполнение Не выполнение	1 0
4	Оказание методической помощи работникам колледжа для улучшения навыков работы с ПК (программы Windows,	Выполнение	1

	Word, Excel, Power, Point, сети Internet)	Не выполнение	0
5	Качественное и своевременное выполнение поручений поступающих от администрации колледжа	Выполнение Не выполнение	2 0

Количество баллов _____
Директор _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности специалиста по охране труда, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Качественное и своевременное выполнение поручений, поступающих от администрации колледжа.	Выполнение Не выполнение	1 0
2	Разработка локальных актов по охране труда (положений, инструкций, методических рекомендаций и др.) и своевременное внесение в них поправок	Выполнение Не выполнение	2 0
3	Своевременное и качественное проведение инструктажей работников по охране труда (первичных, повторных, внеплановых, целевых)	Выполнение Не выполнение	1 0
4	Качественное и своевременное предоставление статистической отчетности по охране труда	Выполнение Не выполнение	1 0
5	Проведения мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и улучшению условий труда	Выполнение Не выполнение	1 0
6	Отсутствие предписаний контролирующих органов по охране труда	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Директор _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности специалиста по гражданской обороне, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Качественное и своевременное выполнение поручений, поступающих от администрации колледжа.	Выполнение Не выполнение	1 0
2	Разработка локальных актов по гражданской обороне, воинскому учету (положений, инструкций, программ обучения, методических рекомендаций и др.) и своевременное внесение в них поправок.	Выполнение Не выполнение	1 0

3	Своевременное и качественное проведение инструктажей работников по гражданской обороне (первичных, повторных, внеплановых, целевых)	Выполнение Не выполнение	1 0
4	Качественное и своевременное предоставление статистической отчетности по гражданской обороне и воинскому учету	Выполнение Не выполнение	1 0
5	Проведение обучения в области ГО и защиты от ЧС в соответствии с планом	Выполнение Не выполнение	1 0
6	Отсутствие предписаний контролирующих органов по ГО и организации воинского учета	Выполнение Не выполнение	2 0

Количество баллов _____
Директор _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>старшего лаборанта</u>, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии стимулирования	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений директора	Выполнение Не выполнение	1 0
2	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Выполнение Не выполнение	2 0
3	Отсутствие замечаний от руководства и других структурных подразделений по работе лаборантов	Выполнение Не выполнение	2 0

Количество баллов _____
Директор _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>техника</u>, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии стимулирования	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Отсутствие замечаний по техническому обслуживанию колледжа	Выполнение Не выполнение	2 0
2	Отсутствие жалоб со стороны работников, студентов колледжа, технической службы Министерства здравоохранения Иркутской области и других лиц	Выполнение Не выполнение	1 0

3	Качественная и оперативная подготовка заданий, полученных от директора, заместителей директора, руководителя структурного подразделения колледжа.	Выполнение Не выполнение	2 0
4	Своевременность подготовки дефектных ведомостей, подготовки проектно-сметной документации и положительного заключения экспертиз	Выполнение Не выполнение	2 0

Количество баллов _____
Зам. Директора по АХР _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности диспетчера (отделения ДПО), являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии стимулирования	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1.	Отсутствие замечаний по технической части составления расписания.	Выполнение Не выполнение	1 0
2.	Отсутствие замечаний по техническому составлению табеля рабочего времени и своевременному предоставлению в бухгалтерию	Выполнение Не выполнение	1 0
3.	За увеличение объема выполняемых работ, связанных с увеличением числа слушателей ДПО во внебюджетных группах;	Выполнение Не выполнение	1 0
4.	Соблюдение установленных сроков исполнения служебных поручений и заданий	Выполнение Не выполнение	1 0
5.	Отсутствие существенных недоработок и упущений требующих исполнения выполненной работы	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Зам. директора по ДПО _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности лаборанта (отделения ДПО), являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	За оперативное и результативное выполнение заданий руководства учреждения (директора, заместителей директора, начальника отдела комплектации)	Выполнение Не выполнение	1 0

2	За отсутствие существенных недоработок и упущений, требующих исправлений выполненной работы.	Выполнение Не выполнение	1 0
3	За увеличение объема выполняемых работ, связанных с увеличением числа слушателей во внебюджетных группах	Выполнение Не выполнение	1 0
4	Отсутствие испорченных бланков удостоверений	Выполнение Не выполнение	2 0
5	Соблюдение установленных сроков исполнения служебных поручений и заданий	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Нач. отдела комплектации _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>лаборанта (учебной части)</u>, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1.	За качественное выполнение важных и особо важных работ: за оперативное и результативное выполнение заданий руководства учреждения.	Выполнение Не выполнение	2 0
2.	Отсутствие существенных недоработок и упущений, требующих исправлений выполненной работы.	Выполнение Не выполнение	1 0
3.	Своевременность выдачи справок студентам колледжа	Выполнение Не выполнение	2 0

Количество баллов _____
Ст. лаборант _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>лаборанта по культурно-массовой работе</u>, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		

1.	За качественное выполнение важных и особо важных работ: за оперативное и результативное выполнение заданий руководства учреждения и заведующего отделом по воспитательной работе	Выполнение Не выполнение	1 0
2.	Качественная и результативное участие в подготовке и проведении культурно-массовых, гражданско-патриотических мероприятий.	Выполнение Не выполнение	2 0
3.	За достижение студентами высоких результатов в творческой деятельности	Выполнение Не выполнение	2 0

Количество баллов _____
Зав отделом по воспитательной работе со студентами _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>лаборанта</u>, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1.	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства	Выполнение Не выполнение	1 0
2.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных в архивном учёте и делопроизводстве	Выполнение Не выполнение	2 0
3.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений не предусмотренных должностными обязанностями	Выполнение Не выполнение	2 0

Количество баллов _____
Нач. отдела кадров _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>лаборанта СД</u>, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1.	Отсутствие жалоб от педагогического персонала, связанных с подготовкой оборудования к проведению	Выполнение Не выполнение	2 0

	лабораторных, практических работ, учебной практики .		
2.	Обеспечение сохранности оборудования, технических средств, закреплённых за кабинетами на время занятия.	Выполнение Не выполнение	1 0
3	За своевременность и качество в оказании помощи преподавателям в технической подготовке дидактического материала, наглядности, методического обеспечения учебных занятий, оформление учебной и экзаменационной документации.	Выполнение Не выполнение	2 0

Количество баллов _____
Ст. лаборант _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>заведующего хозяйством,</u> являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Своевременное принятие мер по уборке в колледже	Выполнение Не выполнение	1 0
2	Отсутствие замечаний по хозяйственной работе	Выполнение Не выполнение	2 0
3	Получение корреспонденции в почтовом отделении	Выполнение Не выполнение	1 0
6	Умение самостоятельно принимать управленческие решения в хозяйственной деятельности	Выполнение Не выполнение	1,5 0
7	Качество заполнения документации, в т. ч. табелей учета рабочего времени	Выполнение Не выполнение	1,5 0

Количество баллов _____
Зам. директора по АХР _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>архивариуса,</u> являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1.	Отсутствие жалоб от работников колледжа, связанных с подготовкой архивных справок о годах работы.	Выполнение Не выполнение	1 0
2.	Обеспечение сохранности документации колледжа, переданной в архив.	Выполнение Не выполнение	1 0

3	За своевременность и качество оформления архивных справок по запросам учреждений, организаций и физических лиц.	Выполнение Не выполнение	2 0
4	Своевременное списание архивной документации с истекшими сроками хранения	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Нач. отдела кадров _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности маляра, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основание для стимулирования	Критерии оценки	Количество баллов
	По итогам работы за квартал		
1.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил безопасности, предотвращение аварийных ситуаций	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	1 0
2.	Качество выполненных работ	Высокое качество Низкое качество	1,5 0
3.	Соблюдение сроков выполнения работ.	Выполнение Не выполнение	1,5 0
4.	Выполнение важных и особо важных работ; оперативное и результативное выполнение заданий руководства колледжа и непосредственного руководителя	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Зам. директора по АХР _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности электромонтера по ремонту и обслуживанию оборудования, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основание для стимулирования	Критерии оценки	Количество баллов
	По итогам работы за квартал		
1.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и электробезопасности, осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	Выполнение Не выполнение	1 0
2.	Отсутствие случаев отключения электроснабжения по вине электрика	Выполнение Не выполнение	2 0
3.	Оперативность и высокое качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	Выполнение Не выполнение	2 0

Количество баллов _____
Зам. директора по АХР _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности слесаря-сантехника являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основание для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил безопасности, осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	Выполнение Не выполнение	1 0
2.	Отсутствие случаев отключения водоснабжения, по вине сантехника	Выполнение Не выполнение	1 0
3.	Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	Выполнение Не выполнение	1 0
4.	Оперативность и высокое качество выполнения заявок по устранению технических неполадок;	Выполнение Не выполнение	2 0

Количество баллов _____
Зам. директора по АХР _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности кладовщика, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Своевременное обеспечение товарно-материальными ценностями сотрудников колледжа.	Выполнение Не выполнение	1 0
2	Соблюдение условий хранения, обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, ведение учёта складских операций, проведение инвентаризации. Предотвращение хищения материальных ценностей.	Выполнение Не выполнение	2 0
3	Качественное ведение документации.	Выполнение Не выполнение	2 0

Количество баллов _____
Зам. директора по АХР _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории в соответствии с санитарными нормами.	Выполнение Не выполнение	2 0
2	Отсутствие письменных замечаний по уборке закрепленных площадей	Выполнение Не выполнение	2 0
3	Качественное и своевременное выполнение поручений, поступающих от зав. хозяйством и зам.директора по АХР	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Зам. директора по АХР _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений (общежитие), являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории в соответствии с санитарными нормами.	Выполнение Не выполнение	2 0
2	Соблюдение графика ежедневной уборки	Выполнение Не выполнение	2 0
3	Качественное и своевременное выполнение поручений, поступающих от зав. общежитием	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Зам. директора по АХЧ _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности водителя автомобиля, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Отсутствие ДТП, замечаний	Выполнение Не выполнение	2 0
2	За содержание технического средства в соответствии с требованиями (техническими и санитарными), регулярное проведение технического обслуживания автомобилей.	Выполнение Не выполнение	2 0
3	Мелкий ремонт автомобиля		1

			0

Количество баллов _____
Зам. директора по АХР _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности дворника, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Содержание участка работы в соответствии с требованиями Качественная и своевременная уборка территории колледжа	Выполнение Не выполнение	2 0
2	Выполнение погрузо-разгрузочный работ, для поддержания чистоты участка (ветки, мешки с мусором и т.д.)	Выполнение Не выполнение	2 0
3	Отсутствие у администрации колледжа обоснованных жалоб к качеству работы дворника.	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Зам. директора по АХР _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности дворника (общежития), являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Содержание участка работы в соответствии с требованиями, отсутствие замечаний	Выполнение Не выполнение	2 0
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	Выполнение Не выполнение	1 0
4	Отсутствие у администрации колледжа обоснованных жалоб к качеству работы дворника.	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Зам. директора по АХЧ _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основание для стимулирования	Критерии оценки	Количеств

			о баллов
	По итогам работы квартал		
1.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил безопасности, предотвращение аварийных ситуаций	Выполнение Не выполнение	1
2.	Качество и соблюдение сроков выполнения работ	Выполнение Не выполнение	2
3.	Оперативное и результативное выполнение заданий руководства	Выполнение Не выполнение	1
4.	Сохранность материалов, инструментов	Выполнение Не выполнение	1

Количество баллов _____
Зам. директора по АХР _____
Подпись работника _____

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности <u>гардеробщика,</u> являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Обеспечение сохранности сданных вещей.	Выполнение Не выполнение	2 0
2	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации, студентов, слушателей колледжа, родителей и т.д.	Выполнение Не выполнение	2 0
3	Содержание участка работы в соответствии с установленными требованиями	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Зам. директора по АХР _____
Подпись работника _____

Приложение №4

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа

1. Настоящие порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа разработаны в соответствии со статьей 8 Закона Иркутской области от 27.12.2016г. № 131-ФЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», приказа Министерства здравоохранения Иркутской области от 28.04.2017г. № 31 –мпр «Об установлении порядка выплат стимулирующего характера руководителям организаций подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области» .

2. Заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде премиальных выплат:

а) ежеквартальное премирование по результатам достижения целевых показателей эффективности деятельности организации, установленных на квартал;

б) единовременное премирование по результатам достижения целевых показателей эффективности деятельности организации за год, личного вклада в решение основных задач, определенных уставом колледжа, за предыдущий финансовый год;

в) единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

3. Заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет всех источников финансирования организации.

4. Ежеквартальное премирование осуществляется по результатам достижения целевых показателей эффективности деятельности организации, установленных на квартал, по результатам балльной оценки (приложение)и не может превышать одного должностного оклада по основному месту работы.

Размер ежеквартальной премии утверждается приказом директора колледжа.

5. Единовременное премирование производится по результатам достижения целевых показателей эффективности (приложение)деятельности организации, установленных на год, личного вклада заместителей директора и главного бухгалтера колледжа в решение основных задач, определенных Уставом колледжа.

6. Оценка деятельности заместителей директора и главного бухгалтера колледжа осуществляется на основе перечня критериев и выполнения показателей по эффективности и результативности деятельности. .

7. Заместители директора и главный бухгалтер представляют отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности директору колледжа:

- квартальный до 5 числа месяца, следующего за отчетным;
- годовой - в сроки, установленные для представления годовых статистических отчетов.

8. Размер единовременной премии заместителям директора и главному бухгалтеру за год устанавливается в процентах от должностного оклада учетом результатов балльной оценки и утверждается приказом директора колледжа и не может превышать однократного размера должностного оклада

9. Квартальная премия выплачивается в месяце, следующем за отчетным кварталом.

10. Годовая премия выплачивается в течение первого полугодия, следующего за отчетным годом.

11. Премия заместителям руководителя и главному бухгалтеру не начисляется в следующих случаях:

а) квартальная и годовая - при увольнении до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование;

б) годовая - при приеме на должность в течение второго полугодия отчетного года;

в) наложения дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него задач в отчетном периоде.

12. Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей в отчетном периоде влечет уменьшение размера премии на 25%;

Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей в отчетном периоде влечет уменьшение размера премии на 50%.

13. До заместителей директора и главного бухгалтера доводится распорядительный акт директора колледжа на выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов работы.

14. По результатам выполнения распорядительного акта директора колледжа об особо важных и сложных заданиях, достижении высоких результатов работы директор колледжа принимает решение о выплате единовременной премии.

15. Размер единовременной премии определяется директором колледжа и утверждается приказом, но не может превышать должностного оклада.

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по учебной работе

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Количество баллов
	По итогам работы за квартал		
1.	Оценка качества обучения (срезы знаний, итоги промежуточной и итоговой Государственной аттестации	Не менее 85 % Менее 85%	2 0
2.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	Отсутствие Наличие	1 0
3.	Участие в проведении мероприятий по организации образовательного процесса	Не менее чем в 3 Менее чем в 3	1 0
4.	Показатель отсева	Менее 15% Более 15%	2 0
5.	Результативность выполнения государственного задания и своевременность отчета в Минздрав Иркутской области	Выполнение Не выполнение	2 0
6.	Своевременное осуществление набора педагогических кадров-совместителей. Коррекция учебного графика	Выполнение Не выполнение	1 0
7.	Обеспечение информационной открытости, а также размещение образовательных программ в полном объеме на сайте	Выполнение Не выполнение	1 0
	По итогам работы за год		
1.	Уровень успеваемости (общая за год)	Не менее 85 % Менее 85%	0,5 0
2.	Показатель отсева	Не более 15% Более 15%	0,5 0
3.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	Отсутствие Наличие	0,5 0
4.	Наличие призеров в районных, областных мероприятиях (обучающиеся, педагоги)	Наличие отсутствие	0,5 0
5.	Участие педагогического состава в областных мероприятиях (конференции, форумы, конкурсы и тд)	Не менее чем в 3 Менее чем в	0,5 0

		3	
6.	Участие обучающихся в областных научно-практических конференциях	Наличие Отсутствие	0,5 0
7.	Соответствие деятельности государственной организации Иркутской области (далее - организация) уставным целям и задачам организации	Соответствует Частично (не более 10%) не соответствует Не соответствует	1 0,5 0
8.	Результативность выполнения государственного задания для организаций, которым установлено государственное задание	100% и более 95-100% Ниже 95%	1 0,5 0
9.	Наличие участников или призеров в окружных, российских мероприятиях (обучающиеся, педагоги)	Призер Участник отсутствие	1 0,5 0
10	Наличие (отсутствие) следующих документов: 1) вступившее в законную силу решение суда о привлечении организации (должностных лиц организации) к ответственности, либо обязывающее устранить в полном объеме допущенное организацией (должностным лицом организации) нарушение прав и свобод гражданина или препятствие к осуществлению гражданином его прав и свобод (за исключением решения суда о привлечении должностных лиц организации к ответственности за деяния, не связанные с деятельностью организации); 2) правовой акт контрольно-надзорного органа и (или) организации, исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, о нарушениях, выявленных при проведении проверок деятельности организации; 3) правовой акт руководителя организации о примени мер дисциплинарного взыскания в отношении работника (работников) организации в связи с допущенным работником (работниками) нарушением прав и свобод гражданина или созданием препятствий к осуществлению гражданином его прав и свобод	отсутствуют любые из указанных актов имеется один или более из числа указанных актов	0,5 0
11	Обеспечение информационной открытости организации регистрация и размещение	Наличие	0,5

	информации об организации в соответствии с установленными показателями в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www.gov.ru	Отсутствие	0
12	Отсутствие срывов учебного процесса (график учебного процесса)	Отсутствие Наличие	0,5 0
13.	Уровень организации и проведения промежуточной аттестации /Государственной итоговой аттестации учащихся	Выполнение Не выполнение	0,5 0
14	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, уровень взаимоотношений с родителями, обучающими и общественными организациями, преподавателями	Выполнение Не выполнение	0,5 0
15	Отсутствие существенных недоработок за время исполнения обязанностей директора колледжа	Отсутствие Наличие	0,5 0
16	Уровень исполнительской дисциплины	Выполнение Не выполнение	0,5 0
17	Своевременное осуществление подбора преподавателей – совместителей и коррекция учебного графика.	Выполнение Не выполнение	0,5 0

Количество баллов _____
Подпись руководителя _____
Подпись работника _____

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по производственному обучению

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны преподавателей и студентов по организации производственного обучения	Отсутствие Наличие	0 1
2	Отсутствие обоснованных обращений граждан и медицинских организаций по вопросам организации производственного обучения	Отсутствие Наличие	0 1
3	Организация работы со студентами по производственному обучению по индивидуальным графикам, переносу производственных практик по уважительным причинам	Отсутствие Наличие	0 2
4	Отсутствие срыва прохождения учебных, производственных практик и преддипломной практики	Отсутствие Наличие	0 1
5	Организация мероприятий, направленных на содействие трудоустройству выпускников	Выполнение Не выполнение	0 1

6	Организация и подготовка конкурсов профмастерства, профориентационных мероприятий	Отсутствие Наличие	0 2
7	Выполнение поручений директора	Отсутствие Наличие	0 2
	По итогам работы за год		
1.	Уровень успеваемости по производственному обучению (общая за год)	Не менее 85 % Менее 85%	1 0
2.	Своевременность заключения договоров по организации производственного обучения	Наличие Отсутствие	1 0
3.	Организация первичной аккредитации студентов	Наличие Отсутствие	2 0
4.	Организация мероприятий ,направленных на содействие трудоустройства выпускников	Наличие Отсутствие	1 0
5	Отсутствие срыва прохождения учебных, производственных практик и преддипломной практики.	Отсутствие Наличие	1 0
6	Подготовка, проведение, участие в профессиональных конкурсах	Отсутствие Наличие	0 2
7	Наличие положительных отзывов работодателей по организации ПО	Отсутствие Наличие	0 1
8	Личные достижения в течении года	Наличие Отсутствие	1 0

Количество баллов _____

Подпись руководителя _____

Подпись работника _____

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по организационно-методической работе

№ п\п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Количество баллов
	По итогам работы за квартал		
1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и преподавателей по вопросам организации и структурирования ВКР	Отсутствие Наличие	1 0
2	Участие педагогического состава в областных мероприятиях (конференции, форумы, конкурсы и тд)	Не менее чем в 3 Менее чем в 3	2 0
3	Участие обучающихся в областных научно-практических конференциях	Наличие Отсутствие	1 0
4	Контроль, коррекция и согласование разработанных методических рекомендаций, инструктивных писем, положений, сценариев методических мероприятий, пособий и др., в т.ч. на электронных носителях, связанных с образовательным процессом	Выполнение Не выполнение	2 0

5.	Организация и контроль проведения учебно-исследовательской работы студентов	Выполнение Не выполнение	2 0
6.	Учебно-методическое обеспечение образовательных программ (самостоятельной аудиторной и внеаудиторной работы студентов)	Выполнение Не выполнение	2 0
	По итогам работы за год		
1	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	Отсутствие Наличие	1 0
2	Наличие призеров в районных, областных мероприятиях (обучающиеся, педагоги)	Наличие Отсутствие	1 0
3	Участие педагогического состава в областных мероприятиях (конференции, форумы, конкурсы и тд)	Не менее чем в 3 Менее чем в 3	1 0
4	Проведение областных научно-практических конференций и других областных мероприятий	Не менее 1 Отсутствие	1 0
5	Наличие участников или призеров в окружных, российских мероприятиях (обучающиеся, педагоги)	Призер Участник отсутствие	2 1 0
6.	Контроль и согласование разработанных методических рекомендаций, инструктивных писем, положений, сценариев методических мероприятий, пособий и др., в т.ч. на электронных носителях, связанных с образовательным процессом	Выполнение Не выполнение	1 0
7.	Наличие (отсутствие) следующих документов: 1) вступившее в законную силу решение суда о привлечении организации (должностных лиц организации) к ответственности, либо обязывающее устранить в полном объеме допущенное организацией (должностным лицом организации) нарушение прав и свобод гражданина или препятствие к осуществлению гражданином его прав и свобод (за исключением решения суда о привлечении должностных лиц организации к ответственности за деяния, не связанные с деятельностью организации); 2) правовой акт контрольно-надзорного органа и (или) организации, исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, о нарушениях, выявленных при проведении проверок деятельности организации; 3) правовой акт руководителя организации о примени мер дисциплинарного взыскания в отношении работника (работников) организации в связи с допущенным работником (работниками) нарушением прав и свобод гражданина или созданием препятствий к осуществлению гражданином его прав и свобод	отсутствуют любые из указанных актов имеется один или более из числа указанных актов	1 0
8	Качественная и своевременная разработка нормативно-правовой документации колледжа	Выполнение Не выполнение	1 0
9	Высокий уровень организации аттестации и повышения квалификации педагогических работников колледжа и области, выполнение плана аттестации и повышения квалификации	Выполнение Не выполнение	1 0

	педагогических работников		

Количество баллов _____
Подпись руководителя _____
Подпись работника _____

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по дополнительному профессиональному образованию

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1.	Уровень успеваемости (общая за квартал)	Не менее 85 % Менее 85%	2 0
2.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	Отсутствие Наличие	2 0
3.	Участие педагогического состава в областных мероприятиях (конференции, форумы, конкурсы и тд)	Не менее чем в 3 Менее чем в 3	2 0
4.	Участие обучающихся в областных научно-практических конференциях	Наличие отсутствие	2 0
5.	Результативность выполнения государственного задания для организаций, которым установлено государственное задание	100 и более От 95 до 100 Ниже 95	2 1 0
	По итогам работы за год		
1	Уровень успеваемости (общая за квартал)	Не менее 85 % Менее 85%	0,5 0
2	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	Отсутствие Наличие	0,5 0
3	Участие педагогического состава в областных мероприятиях (конференции, форумы, конкурсы и тд)	Не менее чем в 3 Менее чем в 3	1 0
4	Участие обучающихся в областных научно-практических конференциях	Наличие отсутствие	0,5 0
5	Результативность выполнения государственного задания для организаций, которым установлено государственное задание	100 и более От 95 до 100 Ниже 95	1 0,5 0
6	Наличие призеров в районных, областных мероприятиях (обучающиеся, педагоги)	Наличие отсутствие	0,5 0
7.	Отсутствие существенных недоработок и упущений, требующих исправлений выполненной работы	Выполнение Не выполнение	0,5 0

8	Увеличение объема работы за счет проведения внеплановых циклов ДПО	Выполнение Не выполнение	0,5 0
9	Отсутствие замечаний по качеству работы персонала отделения ДПО	Выполнение Не выполнение	0,5
10	Посещение учебных занятий преподавателей совместителей (с целью контроля и обмена опытом), с предоставлением методической документации и положительного заключения не менее 5 занятий.	Выполнение Не выполнение	1 0
11	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	Выполнение Не выполнение	0,5 0
12	Своевременное и качественное предоставление плановой и отчетной документации	Выполнение Не выполнение	1 0
13	Обеспечение и контроль за преобразованием методического обеспечения (методические разработки, пособия, КИМы, материалы ГИА и т.д.) образовательных стандартов последипломной подготовки в рамках ФГОС в электронный вариант, после согласования с методистом	Выполнение Не выполнение	1 0
14	Внедрение передового педагогического опыта (альтернативных форм) в организации дополнительного профессионального образования	Выполнение Не выполнение	1 0

Количество баллов _____
Подпись руководителя _____
Подпись работника _____

Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Основания для стимулирования	Критерии оценки	Кол-во баллов
	По итогам работы за квартал		
1.	Наличие (отсутствие) следующих документов: 1) вступившее в законную силу решение суда о привлечении организации (должностных лиц организации) к ответственности, либо обязывающее устранить в полном объеме допущенное организацией (должностным лицом организации) нарушение прав и свобод гражданина или препятствие к осуществлению гражданином его прав и свобод (за исключением решения суда о привлечении должностных лиц организации к ответственности за деяния, не связанные с деятельностью организации); 2) правовой акт контрольно-надзорного органа и (или) организации, исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, о	отсутствуют любые из указанных актов имеется один или более из числа указанных актов	1 0

	нарушениях, выявленных при проведении проверок деятельности организации; 3) правовой акт руководителя организации о примени мер дисциплинарного взыскания в отношении работника (работников) организации в связи с допущенным работником (работниками) нарушением прав и свобод гражданина или созданием препятствий к осуществлению гражданином его прав и свобод		
2.	Наличие просроченной кредиторской задолженности по заработной плате и по страховым взносам в государственные внебюджетные фонды за отчетный период	Отсутствует Имеется	1 0
3.	Представление своевременно и по установленной форме месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, информации об имуществе	Соблюдение Нарушение	1,5 0
4.	Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников организации в кратности от 1 до 6 с учетом сложности и объема выполняемой работы	Соблюдение Не соблюдение	1 0
5.	Соблюдение соотношения доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала к фонду оплаты труда учреждения	Не более 40% Более 40%	1 0
6.	Обеспечение информационной открытости организации, регистрация и размещение информации об организации в соответствии с установленными показателями в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" www.bus.gov.ru	Наличие Отсутствие	1 0
7.	Отсутствие жалоб работников колледжа, студентов на своевременность и правильность расчетов по оплате труда, стипендиальных и социальных выплат	Отсутствие Наличие	1,5 0
8.	Отсутствие замечаний и существенных недоработок у работников бухгалтерии, находящихся в подчинении главного бухгалтера	Отсутствие Наличие	1 0
9.	Своевременное оприходывание оборудования и материалов, своевременная инвентаризация и качественный учет материальных ценностей.	Выполнение Не выполнение	1 0

Подпись руководителя _____

Подпись работника _____