

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
КУШНАРЕНКОВСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ**



«Утверждаю»  
И. о. директора ГБПОУ КСХК  
Р.В.Нурғалиев  
от 13.09. 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
КУШНАРЕНКОВСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ  
(в новой редакции с изменениями)**

**Принято на Совете колледжа  
Протокол № 3 от 13.09.2021 г.**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Кушнаренковский сельскохозяйственный колледж (далее соответственно - Положение, колледж) разработано с целью стимулирования к качественному труду и поощрения работников за выполненную работу.

1.2. В настоящем Положении под материальным стимулированием труда понимается выплата работникам колледжа денежных сумм сверх установленного оклада (должностного оклада), ставки. Материальное стимулирование труда направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников колледжа за своевременное и качественное выполнение ими поставленных задач, своих трудовых обязанностей.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с настоящим положением исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Башкортостан и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ**

Настоящее Положение разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Гражданского кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона Российской Федерации от 29.12. 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закона Республики Башкортостан от 01.07.2013 года № 696-з «Об образовании в Республике Башкортостан»;
- Указа Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»;
- Постановления Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»;
- Постановления Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан»;
- Приказ Министерства образования Республики Башкортостан № 880 от 09.07.2018г. «Об утверждении перечня примерных критериев оценки эффективности деятельности работников организаций, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан, для установления премиальных выплат и персонального повышающего коэффициента».

### **3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

3.1. С целью стимулирования работников к качественному результату труда, высокой результативности (эффективности) и поощрения работников за выполненную работу в колледже устанавливаются выплаты стимулирующего характера за:

- качество и результативность труда (премиальные);
- премиальные выплаты по итогам квартала, полугодия, календарного или учебного года;
- единовременные премии;
- выплаты по повышающим коэффициентам;
- персональный повышающий коэффициент.

3.2. Условия и размеры осуществления стимулирующих выплат работникам колледжа устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

3.3. Срок действия установленной стимулирующей выплаты работникам колледжа определяется директором колледжа.

3.4. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления предусматривается в трудовом договоре с работником (дополнительному соглашением к трудовому договору) со ссылкой на настоящее положение.

3.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодичный характер. Максимальный период выплаты - один год.

3.6. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями (педперсонал, прочий персонал) сотрудников колледжа осуществляется директором по согласованию с Советом трудового коллектива и главным бухгалтером.

3.7. Фактический размер стимулирующей выплаты работника за результативность и качество работы, премиальные по итогам работы определяется путем умножения количества баллов, установленных работнику, на единицу стоимости одного бала за фактически отработанное время.

3.8. Единица стоимости балла определяется исходя из объема стимулирующего фонда по пед.персоналу и прочему персоналу отдельно. / объем фонда: общее кол-во баллов = Д (денежный вес одного балла).

3.9. Сотрудникам, работающим не полный рабочий день, стимулирующая выплата производится пропорционально фактически занимаемой ставки (оклада).

3.10. Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы и по итогам работы (премиальные выплаты) устанавливаются на основании критериев (Приложение № 1,2,3).

3.11. Начисление баллов для определения размера стимулирующих выплат (премиальных) производится по окончании каждого периода оценки материалов анализа деятельности сотрудников.

### **4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА**

4.1 Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач и критериев оценки эффективности деятельности работников (приложение № 3).

4.2 Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимаются директором колледжа персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения Совета трудового коллектива с оформлением дополнительного соглашения с работником.

4.3 Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 1,85 к окладу, ставке заработной платы.

## 5. УСТАНОВЛЕНИЕ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Работникам колледжа устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

5.1.1. Повышающий коэффициент за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы:

<b>Квалификационная категория, стаж педагогической работы</b>	<b>Повышающий коэффициент</b>
Первая квалификационная категория	до 0,35
Высшая квалификационная категория	до 0,55
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	до 0,05
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	до 0,10
Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	до 0,20
Стаж педагогической работы свыше 20 лет	до 0,25

5.1.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в колледж после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере до 0,30 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

5.1.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - в размере до 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

5.1.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - в размере до 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

5.1.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель" - в размере до 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

5.1.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам колледжа, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" - в размере до 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

5.1.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам колледжа, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист", установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии

соответствия почетного звания профилю колледжа, а педагогическим работникам колледжа при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере до 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

5.1.8. Повышающий коэффициент преподавателям физической культуры, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", - в размере до 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 5.1.3-5.1.8 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

5.1.9. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам - в размере до 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

5.1.10. Повышающие коэффициенты к минимальной ставке заработной платы, окладу за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки в размере:

- классное руководство - 0,10;
- заведование кабинетами, учебными мастерскими - 0,10;
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями - 0,15.
- руководство республиканским УМО- 0,15.

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к минимальной ставке заработной платы, окладу.

5.1.11. Повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, производится доплата от основного должностного оклада (ставки) в следующих размерах:

- За ведение воинского учета и бронирования ГПЗ - до 30%
- За выполнение обязанностей уполномоченного на решение задач в области подготовки колледжа к работе в период мобилизации и в военное время – до 30%
- За выполнение обязанностей руководителя специализированного центра компетенций «WorldSkills Russia» на базе колледжа – до 50%

5.1.12. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и педагогом-психологом, работающим с детьми из социально неблагополучной семьи в размере - до 0,15 к минимальной ставке (окладу) заработной платы.

5.1.13. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотек за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности - в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет - до 0,20;
- от 10 до 15 лет - до 0,25;
- от 15 до 20 лет - до 0,35;
- 20 лет и выше - до 0,40.

5.1.14. Конкретный размер повышающий коэффициентов, указанных в пунктах 5.1.1- 5.1.14 устанавливается на учебный год директором колледжа по согласованию с Советом трудового коллектива колледжа, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Башкортостан и средств, поступающих от

приносящей доход деятельности.

5.2. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных учреждениях высшего образования и (или) профессиональных образовательных учреждениях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в государственных образовательных учреждениях Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

## **6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО (ПРЕМИАЛЬНЫХ) ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ**

6.1. Оценка результативности и качество труда преподавателей указывается в оценочном листе в баллах.

Форма и содержание оценочных листов утверждается директором колледжа и включает: фамилию и инициалы преподавателя, наименование стимулирующей выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, баллы.

6.2. Порядок подсчета баллов:

6.2.1. Все преподаватели имеют право оценивать результативность своей деятельности по критериям и показателям, определенным настоящим Положением и представлять листы самооценки с подтверждающими документами заведующим отделениями.

6.2.2. Заместитель директора организуют работу по оформлению оценочных листов с учетом полученных листов самооценки. Соответствующие службы колледжа заполняют в оценочных листах разделы, касающиеся их деятельности, с выставлением баллов.

Заместитель директора производит подсчет общего количества баллов в каждом оценочном листе.

6.2.3. Утверждение результатов оценочных листов преподавателей производится Советом трудового коллектива.

6.2.4. В течение 3 рабочих дней с момента заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат, преподавателей, у которых оценки в листе самоанализа отличаются от оценки определенной комиссией, знакомят с итоговым оценочным листом, в котором преподаватель ставит дату ознакомления и роспись.

В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности преподаватель в течение 2 рабочих дней с момента ознакомления с оценочным листом вправе обратиться с соответствующим заявлением к директору колледжа, который принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение трех рабочих дней. С результатом рассмотрения обращения должен быть ознакомлен заявитель.

6.2.5. Размер стимулирующих выплат преподавателю определяется:

Размер стимулирующей части и фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих выплат для преподавателей делится на итоговое количество баллов по колледжу. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла

«Д».

Величина стимулирующих выплат преподавателю рассчитывается по формуле

$СВ=(Д*Б)/М$ , где:

СВ – стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов;

М – количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая выплата.

6.3. Условия получения выплаты, показателями и критериями оценки эффективности деятельности не распространяются на работников, совмещающих основную работу с преподавательской деятельностью.

6.4 Условия получения выплаты, показателями и критериями оценки эффективности деятельности для преподавателей указаны в приложении № 1.

## **7. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ (ПРЕМИАЛЬНЫХ) ВЫПЛАТ ДРУГИМ РАБОТНИКАМ**

7.1. Оценка результативности и качества труда руководителей структурных подразделений производится по решению директора.

7.2. Оценка результативности и качества труда работников колледжа (кроме преподавателей) проводится на основании мониторинга профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера.

7.3. Оценка результативности и качества труда работника проводится руководителями структурных подразделений колледжа с оформлением служебной записки.

7.4. Служебная записка доводится до работника руководителем структурного подразделения в течение 3 рабочих дней со дня составления.

В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник в течение 2 рабочих дней с момента ознакомления вправе обратиться в письменном виде с заявлением к директору колледжа, который принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение трех рабочих дней.

С результатом рассмотрения обращения должен быть ознакомлен работник.

7.5. Служебные записки руководителей структурных подразделений учитываются директором колледжа при рассмотрении вопроса об установлении стимулирующих выплат: персонального повышающего коэффициента, единовременные выплаты, премиальных за результативность и качество труда и по итогам работы.

7.6. Условия получения выплаты, показателями и критериями оценки эффективности деятельности работника указаны:

Для прочих педагогических работников в приложении № 2;

Для остальных работников(кроме педработников) в приложении № 3.

## **8. ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

8.1. Единовременные выплаты могут выплачиваться работникам колледжа в следующих случаях:

8.1.1. За обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы

инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения в экстремальных условиях.

8.1.2. За активное участие в мероприятиях общеколледжского, городского, областного и федерального масштаба.

8.1.3. За подготовку студентов, занявших призовые места, в мероприятиях городского, областного и федерального масштаба.

8.1.4. В связи с официальными праздниками.(8 Марта, 23 Февраля, Новый год, 1 Мая, 9 Мая)

8.1.5. За профессионализм, высокие показатели в работе, при увольнении работников, достигших пенсионного возраста во время работы в ГБПОУ КСХК.

8.1.6. За высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

8.1.7. Прочие результаты.

8.2. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при:

8.2.1. Поощрении Президентом РФ, Главой РБ, Правительством РФ и или РБ, присвоение званий РБ, награждении знаками отличия РФ, знаками отличия РБ, орденами и медалями РФ и или РБ;

8.2.2. Награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ и или РБ и другими наградами.

8.3. Премирование осуществляется в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

- заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных директору - непосредственно директором колледжа;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях колледжа - по представлению руководителей структурных подразделений.

8.4. Размер премии каждому работнику определяется советом трудового коллектива и директором колледжа в суммарном или процентном отношении к минимальным должностным окладам (ставке) по основной должности.

8.5. Единовременные премии максимальным размером не ограничиваются.

8.6. Единовременные поощрительные (разовые) премии не выплачиваются:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

**- Перечень критериев оценки эффективности деятельности работников колледжа, для установления премиальных выплат по итогам работы**

№	Наименование Критерии работников колледжа	Перечень критериев оценки эффективности деятельности работников колледжа для установления премиальных выплат	Баллы
1	Педагогические работники	Участие обучающихся во всероссийских окружных, республиканских и муниципальных социально-значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах	Есть-1,отсутствует-0
		Победа обучающихся во всероссийских окружных, республиканских и муниципальных социально-значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах	Есть-2,отсутствует-0
		Результативность инновационной и методической	Есть-2,



		работы	отсутствует-0
2	Заместители директора	Работа коллегиальных органов управления колледжа (общее собрание работников и или обучающихся), педагогический совет, попечительский совет, управляющий совет, совет родителей и другие органы.	Есть-1, отсутствует-0
3	Заместитель или заведующий по административно-хозяйственной части, Специалист по охране труда	Своевременное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных правил и норм	Есть-1, отсутствует-0
4	Главный бухгалтер, работники бухгалтерии	Качественный учет поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей и основных средств, своевременное отражение на счетах бухгалтерского учета операций, связанные с их движением, а также финансовых и расчетных операций, исполнение учетной политики колледжа	Есть-1, отсутствует-0
		Отсутствие замечаний по итогам проверок финансово-хозяйственной деятельности колледжа	Есть-1, отсутствует-0
5	Библиотекари	Оформление стационарных, тематических выставок	Есть-1, отсутствует-0
6	Водители, МПО	Обеспечение безопасной перевозки детей	Есть-1, отсутствует-0
		Содержание автотранспортных средств в технически исправном состоянии в соответствии с требованиями.	Есть-1, отсутствует-0
7	Учебно-вспомогательный персонал	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Есть-1, отсутствует-0
8	Воспитатель, педагог дополнительного образования	Наличие обоснованных обращений родителей обучающихся по поводу конфликтных ситуаций в колледже и общежитии	Есть-1, отсутствует-0
		Организация досуга обучающихся дополнительным образованием, внеурочной деятельностью	Есть-2, отсутствует-0

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в зависимости от количества баллов по выполнению критерий:

- 1- Критерии выполняются в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют;
- 0,8- Критерии выполняются, но имеются разовые несущественные упущения;
- 0,5- критерий, в основном, соблюдаются, но имеются разовые существенные упущения или повторяющиеся несущественные упущения;
- 0- Критерий не выполняется.

## **9. ДРУГИЕ ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу им могут выплачиваться следующие премии:

9.1.1. По итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

9.2. Выплата других премиальных выплат осуществляется в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда на основании мониторинга профессиональной деятельности.

В Совет колледжа для установления стимулирующих выплат подаются показатели эффективности и критерии оценки эффективности деятельности работника колледжа:

- заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных директору - непосредственно директором колледжа;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях колледжа - по представлению руководителей структурных подразделений.

По итогам заседания Комиссия предоставляет директору колледжа протокол заседания и сводную ведомость для издания приказа о премировании.

9.3. Данные премии максимальным размером не ограничиваются.

## **10. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

10.1. В целях социальной защиты работников колледжа им может оказываться материальная помощь за счет средств, поступающих из федерального бюджета (при наличии экономии средств по фонду оплаты труда), а также за счет средств, поступающих из внебюджетных источников (от приносящей доход деятельности, направленной колледжем на оплату труда работников) при их наличии.

11.2. Материальная помощь может быть оказана в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

11.2.1. В качестве поощрения в связи с юбилейными датами (в связи с 50-летием женщины и мужчины).

11.2.2. В связи со смертью:

- работника;

- близких родственников.

11.2.3. Материальная помощь на отдельные социальные нужды:

- в случае утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара);

- государственной регистрации заключения брака.

- на расходы, связанные с лечением.

## **11. ИЗМЕНЕНИЕ РАЗМЕРА ИЛИ ОТМЕНА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

11.1. Во время действия стимулирующих выплат они могут быть отменены или может быть уменьшен их размер.

11.2. Основанием для издания приказа директора колледжа об отмене или уменьшения размера стимулирующих выплат являются:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, ранний

уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания), техники безопасности, требований охраны труда, нарушение требований по охране жизни и здоровья обучающихся и работников колледжа и другие;

- распитие спиртных напитков, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- прогул, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены));

- не прохождение обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

- невыполнение приказов и распоряжений директора колледжа, его заместителей, руководителей структурных подразделений;

- нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение);

- обоснованные жалобы родителей, поданные в письменном виде;

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

- несвоевременное предоставление отчетной документации.

11.3. Решения об отмене или уменьшения размера стимулирующих выплат применяются директором колледжа.

11.4. Не выплачивается премиальные выплаты по итогам работы совместителям - преподавателям, педагогам доп.образования, а также уволенным до наступления премиального случая.

11.5. Отсутствие финансовых средств.

## **12. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ**

12.1. Предложения по изменению и дополнению настоящего Положения могут вносить коллегиальные органы управления (общее собрание, педагогический совет, совет колледжа, работники колледжа).

12.2. Вносимые изменения и дополнения должны быть рассмотрены на управляющем совете трудового коллектива и утверждены приказом директора колледжа.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
по должностям преподаватель и мастер производственного обучения**

№	Перечень критериев эффективности для установления персонального повышающего коэффициента преподавателям и мастерам производственного обучения колледжа	Баллы
1	Индивидуальная работа с обучающимися, отстающими в усвоении учебного материала	Отсутствует-0; есть-1
2	Снижение пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	Отсутствует- 1; есть-0
3	Участие работника в экспериментальной,исследовательской работе,семинарах, конференциях, конкурсах, открытых уроках	Отсутствует- 0; есть-1
4	Наличие авторских программ кружков, факультативов,	Отсутствует- 0; есть-1
5	Повышение квалификации в соответствии с требованиями действующего законодательства	Отсутствует- 0; есть-1
6	Участие обучающихся колледжа в республиканских олимпиадах, конкурсах в текущем учебном году в том числе в региональных Чемпионатах WorldSkills)	Отсутствует- 0; есть-1
7	Наличие обучающихся колледжа победивших в республиканских олимпиадах, конкурсах в текущем учебном году в том числе в региональных Чемпионатах WorldSkills)	Отсутствует- 0; есть-2
8	Сохранение контингента обучающихся колледжа	95% - 1, Ниже 95% -0
9	Работа с родителями обучающихся	Отсутствует- 0; есть-1
10	Внедрение современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)	Отсутствует- 0; есть-1
11	Наличие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в колледже	Отсутствует- 1; есть-0
12	Снижение(отсутствие) количества обучающихся состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	Отсутствует- 1; есть-0

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
по должностям прочих работников колледжа**

Наименование категории работников организации, подведомственной Министерству образования и науки Республики Башкортостан (далее - организация)	Перечень критериев эффективности для установления персонального повышающего коэффициента работникам колледжа	Баллы
Заместители руководителя	работа общественных органов, участвующих в управлении организацией (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и другие), коллегиальных органов управления организацией (общее собрание (конференция) работников (либо работников и обучающихся), педагогический совет, попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет, совет обучающихся, совет родителей и другие органы)	есть - 1, отсутствует - 0
	сохранение контингента обучающихся колледжа	95% - 1, ниже 95% - 0
	наличие нормативно-правовых актов, подтверждающих функционирование образовательных организаций (проведение заседаний образовательных организаций) ведение протоколов)	есть - 1, отсутствует - 0
	своевременное оформление правоустанавливающих документов, соблюдение сроков прохождения лицензирования, государственной аккредитации	есть - 1, отсутствует - 0
	привлечение внебюджетных средств для развития учебно-материальной базы (за исключением казенных учреждений)	есть - 1, отсутствует - 0
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части	обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных норм и правил	отсутствие предписаний - 1, наличие предписаний - 0
	обеспечение санитарно-гигиенических условий в организации	отсутствие предписаний - 1, наличие предписаний - 0
	своевременная выверка измерительных приборов по коммунальным услугам	есть - 1, отсутствует - 0
	своевременное обеспечение инвентарем образовательного процесса	есть - 1, отсутствует - 0

	своевременное заключение договоров на: услуги связи, транспортные, коммунальные услуги, работы, услуги по содержанию имущества, закупку товаров, прочие работы и услуги для обеспечения государственных нужд в колледже	есть - 1, отсутствует - 0
	своевременное проведение ремонта в колледже	есть - 1, отсутствует - 0
Главный бухгалтер, работники бухгалтерии	качественный контроль законности, своевременности и правильности оформления бухгалтерских документов	есть - 1, отсутствует - 0
	обеспечение рациональной организации учета и отчетности на основе прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и контроля	есть - 1, отсутствует - 0
	соблюдение установленных сроков и качественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации	есть - 1, отсутствует - 0
	отсутствие пеней и штрафов по страховым взносам в Пенсионный Фонд, в ФСС и ФОМС	отсутствует- 1, есть - 0
	отсутствие замечаний по итогам проверок финансово-хозяйственной деятельности организации	отсутствует- 1, есть - 0
	соблюдение учетной политики организации	есть - 1, отсутствует - 0
	обеспечение целевого использования бюджетных средств	есть - 1, отсутствует - 0
Библиотекари	обеспечение обучающихся информационно-образовательными ресурсами, электронным библиотечным фондом	есть - 1, отсутствует - 0
	содействие и участие в районных (городских) мероприятиях	есть - 1, отсутствует - 0
	оформление стационарных, тематических выставок	есть - 1, отсутствует - 0
	внедрение информационных технологий в работу библиотеки	есть - 1, отсутствует - 0
	формирование актива библиотеки	есть - 1, отсутствует - 0
Водители	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта в соответствии с требованиями, установленными	есть - 1, отсутствует - 0
	отсутствие ДТП, нарушений <a href="#">ПДД</a>	отсутствует- 1, есть - 0
	обеспечение безопасной перевозки детей	есть - 1, отсутствует - 0
Учебно-вспомогательный персонал	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	есть - 1, отсутствует - 0
	наличие исполнительской дисциплины	есть - 1, отсутствует - 0
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	есть - 1, отсутствует - 0

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов (%) по категориям сложностей:

всего от возможной суммы баллов (100%) - 1,85;

более 80% - 1,5;

более 70% - 1,2;

более 60% - 0,9;

более 40% - 0,6;

менее 40% - персональный повышающий коэффициент не устанавливается.

## Показатели и критерии оценки эффективности деятельности по должностям педагогических работников, кроме - преподавателей

Должность	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Баллы
Методист	Своевременное накопление и систематизация учебно-методического фонда	Учет и анализ количества учебных пособий, сборников, выпущенных с Грифом МО РБ и РУНМЦ МО РБ, по колледжу, грантов, качественное проведение мастер-классов, оформление стендов	есть - 1, отсутствует - 0
	Эффективная помощь преподавателям по разработке методических материалов и подготовка их к изданию	Своевременное оформление методических материалов, наличие отчетности, положений о методразработках, консультации	есть - 1, отсутствует - 0
	Контроль за подготовкой материалов для назначения на стипендии: правительства РФ, Главы РБ	Своевременное и качественное оформление документации. Утверждение списков кандидатур в вышестоящих органах	есть - 1, отсутствует - 0
	Организация студентов и преподавателей для участия в конкурсах профессионального мастерства	Учет и контроль данных по конкурсам, наличие грамот, благодарственных писем (по номинациям и призовым местам), отчетность по итогам олимпиад и конкурсов)	есть - 1, отсутствует - 0
	Организация и проведение аттестации преподавателей и педработников	Контроль за своевременным прохождением аттестации, сдача документации по аттестации в срок в ИРО, наличие журналов по процедуре аттестации и заявлений преподавателей и выдаче аттестационных листов, решение главной аттестационной комиссии МО РБ, приказы, выписки из протоколов	есть - 1, отсутствует - 0
	Организация и проведение семинаров, конференций, мастер-классов	Наличие программ, планов семинаров, конференций, благодарственные письма от вышестоящих организаций	есть - 1, отсутствует - 0
	Подготовка и оформление наградных материалов	Качественное оформление наградных материалов и количество награжденных, работа с вышестоящими организациями	есть - 1, отсутствует - 0



	Разработка локальных и иных нормативных актов	Наличие локальных актов, размещение на сайте	есть - 1, отсутствует - 0
Педагог-психолог	Результативность коррекционно-развивающей работы	Проведение мониторингов: «Нервно-психическая устойчивость», «Самооценка психических состояний», «Акцентуаций», «Самооценка»	есть - 1, отсутствует - 0
	Своевременное и качественное ведение банка данных студентов, охваченных различными видами контроля	Наличие документации входного контроля, диагностических карт, индивидуальных коррекционно-развивающих карт	есть - 1, отсутствует - 0
	Участие в инновационной, научно-исследовательской и методической работе	Наличие публикаций	есть - 1, отсутствует - 0
	Своевременное и качественное ведение банка данных студентов, охваченных различными видами контроля	Журнал учета индивидуально - профилактической работы	есть - 1, отсутствует - 0
	Профилактика правонарушений	Снижение количества правонарушений	есть - 1, отсутствует - 0
	Наличие документации по работе с сиротами и студентами состоящими на различных видах учета	Закрытый журнал учета студентов, замеченных в употреблении наркотических, токсических веществ, алкоголя и табака. Закрытый журнал работы с родителями, закрытый журнал по учету направлений на консультацию к наркологу	есть - 1, отсутствует - 0
Воспитатель	Эффективная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психологического, эмоционального состояния обучающихся проживающих в общежитии	Наличие соответствующей документации(план ВР, введение журнала учета ИПР) Количество проведенных мероприятий. % вовлечения проживающих в досуговую деятельность. Организация клубной деятельности	есть - 1, отсутствует - 0
	Снижение (отсутствие) количества правонарушений	Количество (отсутствие) правонарушений. Количество профилактических мероприятий с проживающими и их родителями	есть - 0, отсутствует - 1
	Создание благоприятного микроклимата в общежитии	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны проживающих и их родителей	есть - 0, отсутствует - 1
	Участие в методической работе	Предоставление методических разработок, выступление на педсеминарах и педагогических советах	есть - 1, отсутствует - 0
	Эффективная работа органов студенческого самоуправления	Регулярность проведения Совета общежития; - организация самообслуживания и	есть - 1, отсутствует - 0

		самоподготовки	
Педагог дополнительного образования	Организация и проведение общеколледжских мероприятий	Количество и качество проведенных мероприятий	есть - 1, отсутствует - 0
	Участие обучающихся и коллектива колледжа на районных, республиканских, общероссийских конкурсах художественной самодеятельности и народного творчества	Наличие дипломов, грамот, благодарственных писем	есть - 1, отсутствует - 0