

Министерство образования и науки Амурской области
Государственное профессиональное
образовательное автономное учреждение
«АМУРСКИЙ КАЗАЧИЙ КОЛЛЕДЖ»

ПРИКАЗ

25.12.2025

№ 416

с.Константиновка

Об утверждении Положения об оплате труда,
Положения о порядке стимулирования работников
и ознакомления сотрудников

В целях упорядочивания вопросов оплаты труда и стимулирования
сотрудников, обеспечения прозрачности расчетов и укрепления трудовой
дисциплины

Приказываю:

1. Утвердить новую редакцию Положения об оплате труда и Положения о стимулировании сотрудников ГПОАУ АО «Амурский казачий колледж»
2. Организовать ознакомление сотрудников с вышеуказанными положениями под личную роспись:
3. Срок завершения процедуры ознакомления установить до "30" декабря 2025 г.
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



С.С.Каюков

Согласовано

Утверждаю

Председатель профкома ГПОАУ
«Амурский казачий колледж»

 Чумакова В.В.

Протокол № 10

Директор ГПОАУ АО «Амурский
казачий колледж»

 С.С.Каюков

Приказ № 416 от 23.12.2025



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Амурский казачий колледж»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГПОАУ «Амурский казачий колледж», разработано в соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 « 209 «Об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений», и Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министру образования и науки Амурской области, приказ № 261 от 17.03.2025.
- 1.2. Положение включает в себя:
- 1.2.1 Общие положения;
 - 1.2.2 Основные условия оплаты труда;
 - 1.2.3 Порядок и условия выплат компенсационного характера (в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209);
 - 1.2.4 Порядок и условия выплат стимулирующего характера (в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209);
 - 1.2.5 Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;
 - 1.2.6 Особенности оплаты труда педагогических работников.
 - 1.2.7 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министру образования и науки Амурской области, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (Приложение № 1 к Положению);
 - 1.2.8 Перечень должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей осуществляющих образовательную деятельность, руководителей образовательных организаций (Приложение № 2 к Положению);
 - 1.2.9 Перечень должностей административно-управленческого персонала (Приложение № 3 к Положению);
 - 1.2.10 Перечень должностей (профессий) вспомогательного персонала (Приложение № 4 к Положению);
 - 1.2.11 Положение о порядке стимулирования работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области, на основе показателей эффективности и критериев оценки их деятельности (далее Положение о стимулировании работников) (Приложение № 5 к Положению);

1.2.12 Положение о порядке выплаты премий по итогам работы, выплат стимулирующего характера руководителям государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области (Приложение № 6 к Положению).

1.3. Заработная плата работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения (совершенствования), при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П, от 11.04.2023 № 16-П, от 15.06.2023 № 32-П, от 27.06.2023 № 35-П, от 23.09.2024 № 40-П.

1.5. Системы оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются настоящим положением, с учетом мнения представительного органа работников, и являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.9. В положении об оплате труда конкретного учреждения учитываются условия оплаты труда, которые свойственны только работникам данного учреждения.

1.10. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору, в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера средств субсидии учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной педагогической работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, год).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда является не гарантированной частью заработной платы.

1.12. Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете на очередной финансовый год.

1.13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области, устанавливается не более 40 процентов.

1.14. Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала работников учреждений утверждается приказом министерства образования и науки Амурской области.

1.15. Утвержденная предельная доля административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений обеспечивается руководителем учреждения при формировании

штатного расписания на соответствующий финансовый год.

1.16 Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с министерством образования и науки Амурской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения на начало финансового года.

1.17 Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с уставом организации.

1.18 В течение финансового года в штатное расписание приказом по организации могут вноситься следующие изменения, которые также согласовываются с министерством образования и науки области:

- на основании приказов министерства образования и науки Амурской области в части внесения изменений в размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений;

- на основании пересмотра учреждением и применения утвержденных норм труда;

- на основании утвержденной учебной нагрузки педагогических работников по состоянию на 01 сентября;

- для реализации мероприятий по созданию новых мест в образовательных организациях, передачи функций от исполнительных органов государственной власти Амурской области в учреждения, возложения новых полномочий в соответствии с федеральным законодательством, создания новых объектов социальной инфраструктуры в рамках реализации инвестиционных проектов на территории Амурской области, создания новых объектов с целью достижения показателей реализации национальных проектов.

1.19 Штатное расписание направляется на согласование в министерство образования и науки Амурской области за 30 дней до начала срока его действия.

2. Основные условия оплаты труда

2.1 Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2 Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников следует осуществлять на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных в установленном порядке, с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда так, чтобы направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

2.3 При установлении размеров окладов работникам, занимающим должности, предусматривающие присвоение квалификационной категории (медицинские, педагогические, иные работники), квалификационная категория учитывается по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.4 Размеры и сроки повышения оплаты труда устанавливаются в соответствии с законом об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период, рекомендациями по разработке исполнительными органами государственной власти Амурской области примерных положений об оплате труда работников подведомственных бюджетных и (или) автономных учреждений и положений об оплате труда подведомственных казенных учреждений, утвержденных приказом управления занятости населения Амурской области.

2.5 Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах 3 и 4 настоящего Примерного положения.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1 В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209 «Об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений», в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

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

3.2 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.3. Работникам учреждений за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются следующие виды выплат:

3.3.1 за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы»;

3.3.2 за сверхурочную работу;

3.3.3 за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

3.3.4 за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.3.5 за дополнительные трудозатраты, не входящие в круг основных обязанностей (классное руководство - на 31 августа 2020 года (кураторство - на 31 августа 2021 года), проверка письменных работ, заведование отделениями, кабинетом, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ);

3.3.6 денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя (куратора) (с 1 марта 2024 года);

3.3.7 за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда.

3.3.8 За совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, и срок, размер доплаты устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3.3.9 Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты в учреждении, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Порядок расчета оплаты сверхурочной работы устанавливается в положении об оплате труда работников учреждения, конкретные размеры определяются в трудовом договоре.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.10 За работу в ночное время доплата производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

3.3.11 За работу в выходные и нерабочие праздничные дни доплата производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

3.3.12 За дополнительные трудозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (классное руководство - на 31 августа 2020 года (кураторство - на 31 августа 2021 года), проверка письменных работ, заведование отделениями, кабинетом, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников), с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 23.09.2024 № 40-П.

Доплаты за классное руководство педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, установленные по состоянию на 31 августа 2020 года (размер определяется в зависимости от количества обучающихся в группе - 0,6 % за каждого обучающегося), и доплаты за кураторство при выполнении функции классного руководителя (куратора), установленные по состоянию на 31 августа 2021 года, осуществляются за счет средств областного бюджета, исходя из субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

Размеры и условия доплаты за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам устанавливаются положениями об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области.

Не допускается снижение размеров ранее установленных положениями об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области, выплат педагогическим работникам за классное руководство (кураторство).

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда в локальном нормативном акте учреждения;

3.3.13 Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам учреждений, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается ежемесячно с 1 марта 2024 года в соответствии с Законом Амурской области от 24.04.2024 № 477-03 «О внесении изменений в Закон Амурской области «О денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные

программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования» (утв. от 01.06.2020 № 539-03). Размер вознаграждения педагогическому работнику, выполняющему функции классного руководителя, составляет:

- 5 000 (Пять тысяч) рублей в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более;
 - 10 000 (Десять тысяч) рублей в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек.
- Вознаграждение назначается приказом руководителя учреждения и выплачивается независимо от наполняемости класса, за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство производится педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, за счет средств субсидии в целях осуществления выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (за счет средств федерального бюджета).

Выплата вознаграждения осуществляется с применением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, или в южных районах области в размерах, установленных законом области (но не более двух вознаграждений одному педагогическому работнику при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах).

3.3.14 Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя (куратора), в учреждениях, реализующих программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается ежемесячно с 1 марта 2024 года в соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 17.05.2024 № 369 «О внесении изменений в постановление Правительства Амурской области от 02.08.2021 № 549» внесены изменения в постановление Правительства Амурской области от 02.08.2021 № 549 «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам государственных образовательных организаций Амурской области, реализующих программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)».

Размер вознаграждения педагогическому работнику за выполнение функций классного руководителя (куратора) в учебной группе составляет:

- 5 000 (Пять тысяч) рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более (но не более двух выплат вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более учебных группах);
- 10 000 (Десять тысяч) рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (но не более двух выплат вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более учебных группах).

Вознаграждение назначается локальным актом образовательной организации и выплачивается независимо от наполняемости учебной группы за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) производится педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя (куратора), за счет средств субсидии в целях осуществления выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) (за счет средств федерального бюджета).

Выплата вознаграждения осуществляется с применением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, или в южных районах области в размерах, установленных законом области (но не более двух вознаграждений одному педагогическому работнику при условии осуществления им классного руководства (кураторства) в двух и более учебных группах очной и очно-заочной форм обучения, проходящих обучение за счет средств областного бюджета).

3.3.15 Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство и кураторство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим выплачивается одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время и учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные

оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями).

3.3.16 За работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам (например, водителям автомобилей за ненормированный рабочий день).

3.4 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях в соответствии с Законом Амурской области от 11.04.2005 № 471-03 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурской области».

К заработной плате работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области, применяется процентная надбавка за стаж работы:

- лицам, работающим в государственных областных учреждениях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размере 50 процентов с первого дня работы;

- лицам, работающим в государственных областных учреждениях, расположенных в южных районах области, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах области в размере 30 процентов с первого дня работы.

3.5 Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1 В целях поощрения работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области, за выполненную работу в учреждениях в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в соответствии с приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденному постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209 «Об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений», работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка молодым специалистам;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за достижение высокого качества выполнения работы;
- надбавка за наличие квалификационной категории педагогическим работникам;
- денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

в) выплаты за стаж непрерывной работы:

- надбавка за стаж непрерывной педагогической работы;

д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий:

- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания;

е) премиальные выплаты по итогам работы.

4.2 Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, субсидий на иные цели, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.3 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам в виде надбавки

за интенсивность и высокие результаты работы, в соответствии с показателями, установленными Рекомендуемым перечнем показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области (Приложение №1 к Положению о порядке стимулирования работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области (далее - Положение о стимулировании работников), на основе показателей эффективности и критериев оценки их деятельности).

Предельный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы конкретному работнику не должен превышать 40 % от должностного оклада за эффективное выполнение не более двух показателей в соответствии с оценкой профессиональной деятельности работника Комиссией по оценке качества и интенсивности профессиональной деятельности работников учреждения.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы конкретному работнику устанавливается приказом руководителя в месяце, в котором принято участие и (или) проведены работы, по итогам выполнения работ, не предусмотренных должностной инструкцией работника, при наличии обоснования эффективности достигнутых результатов.

4.4 Молодым специалистам после завершения обучения в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования при поступлении на работу в образовательную организацию на условиях трудового договора в течение первого года работы со дня его заключения, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 3 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за счет средств областного бюджета, исходя из размера субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.5 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области, к повышению уровня их квалификации.

В рамках выплат за качество выполняемых работ могут устанавливаться:

4.5.1 Надбавка за достижение высокого качества выполнения работы в соответствии с показателями качества, разработанными учреждением согласно уставным целям учреждения, на основании Рекомендуемого примерного перечня показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области (Приложение №1 к Положению о порядке стимулирования работников).

Предельный размер надбавки за достижение высокого качества выполнения работы конкретному работнику не должен превышать 40 % от должностного оклада за эффективное выполнение не более двух показателей в соответствии с оценкой профессиональной деятельности работника Комиссией по оценке качества и интенсивности профессиональной деятельности работников учреждения.

Надбавка за достижение высокого качества выполнения работы конкретному работнику устанавливается приказом руководителя в месяце, в котором принято участие и (или) проведены работы, по итогам выполнения установленных заданий в случае эффективности достигнутых результатов, при исполнении должностных обязанностей.

4.5.2 Надбавка за наличие квалификационной категории педагогическим работникам.

В целях стимулирования педагогических работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

Надбавка за наличие квалификационной категории	% должностного оклада
При наличии первой квалификационной категории	20%
При наличии второй квалификационной категории	40 %

Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию

в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5.3 Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, принятым на должность «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» с 01.09.2024 устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей в соответствии с Законом Амурской области от 22.08.2024 № 520-03 «О денежном вознаграждении советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, государственных профессиональных образовательных организаций».

Выплата вознаграждения осуществляется с применением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, или в южных районах области в размерах, установленных законом области (но не более одной выплаты вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в двух и более образовательных организациях).

Выплата вознаграждения производится за счет средств субсидий в целях осуществления выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций Амурской области и профессиональных образовательных организаций Амурской области в порядке, определяемом Правительством области.

Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим выплачивается одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время и учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями).

4.6 Выплаты за стаж непрерывной работы производятся работникам в виде ежемесячной надбавки за стаж непрерывной педагогической работы:

по должностям педагогических работников, указанных в разделе «III. Должности педагогических работников» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

по должностям педагогических работников, указанных в Приложении № 2 к Примерному положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области, в разделе I «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» пункт «2. Должности иных педагогических работников».

Надбавку за стаж непрерывной педагогической работы к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы рекомендуется устанавливать в следующих размерах, при стаже работы указанных педагогических работников:

Надбавка за стаж непрерывной педагогической работы	% должностного оклада
От 1 до 5 лет включительно	5 %
От 5 до 10 лет включительно	10 %
От 10 до 15 лет включительно	15 %

Свыше 15 лет	20 %
--------------	------

Назначение выплаты за стаж непрерывной педагогической работы производится на основании приказа руководителя учреждения.

Порядок исчисления стажа непрерывной педагогической работы устанавливается учреждениями в соответствии с коллективными договорами и соглашениями.

4.7 Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются в виде надбавок за наличие ученой степени и почетного звания.

Надбавки за наличие ученой степени и почетного звания Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации в сфере образования и науки применяются только по основной работе, при условии соответствия их профилю учреждения или деятельности работника.

При несоответствии почетного звания (званий), учёной степени (степеней) профилю работы выплаты на наличие почетного звания (званий), учёной степени (степеней) не производятся.

Рекомендуемые размеры надбавок за наличие ученой степени к окладу (ставке заработной платы) составляют:

Надбавка за наличие ученой степени	% должностного оклада
Кандидат наук	30 %
Доктор наук	50 %

Рекомендуемые размеры надбавок за наличие почетных званий к окладу (ставке заработной платы) составляют:

Надбавка за наличие почетных званий	% должностного оклада
почетных званий Российской Федерации	
«Народный учитель Российской Федерации»	30%
«Заслуженный учитель Российской Федерации»	
«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»	
«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»	
почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации	
«Почетный работник общего образования Российской Федерации»	20%
«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»	
«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»	
«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»	
«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»	
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»	
«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»	

«Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»	
почетных званий Министерства просвещения Российской Федерации	
«Ветеран сферы воспитания и образования»	20%

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации выплата производится по одному из оснований при соответствии их профилю выполняемой работы.

4.8 Премияльные выплаты по итогам работы.

С целью поощрения работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области, за общие результаты работы возможно премирование по итогам работы за отчетный период (месяц, год) при выполнении следующих условий:

- наличие в учреждении согласованного и утвержденного в установленном порядке Положения о порядке стимулирования работников учреждения, которое является неотъемлемой частью положения об оплате труда работников учреждений, на основании рекомендаций Приложения № 5 к настоящему положению;

- наличие источника премирования - средств областного бюджета и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников учреждения.

Размер премии устанавливается с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников:

- по итогам работы за месяц - до 50 % должностного оклада (оклада);
- по итогам работы за год - до 100 % должностного оклада (оклада).

4.9 Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, задач уставной деятельности образовательного учреждения;

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

- своевременность и полнота подготовки отчетности;

- иные показатели (оценки) эффективности деятельности работника.

4.10 Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, установленных министерством образования и науки Амурской области.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются учреждениями самостоятельно в положениях об оплате труда, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников.

Конкретные размеры и конкретные условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре работника.

4.11 Разработка показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников осуществляется учреждением с соблюдением следующих принципов:

- а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.12 Выплаты стимулирующего характера работникам государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области, выплачиваются за фактически отработанное время в сроки, установленные в учреждении для выплаты заработной платы.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1 Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного бюджетного, автономного учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Заработная плата руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников областного учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, а для руководителей областных автономных образовательных учреждений, осуществляющих деятельность учебно-производственных комплексов, также за счет средств, поступающих от деятельности учебно-производственных комплексов.

Заработная плата руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

руководителю областного учреждения, подведомственного министерству образования и науки Амурской области, - заместителем председателя Правительства Амурской области - министром образования и науки Амурской области и согласовываются в порядке, определяемом пунктом 12 Положения об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 №209;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру государственного областного учреждения - руководителем областного учреждения.

Министерство образования и науки Амурской области определяет предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров подведомственных государственных бюджетных и автономных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства области.

Принятие решения об определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области, осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждений.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в

соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

При установлении условий оплаты труда руководителю подведомственного учреждения министерство образования и науки Амурской области исходит из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с настоящим пунктом, при выполнении руководителем учреждения всех показателей эффективности деятельности учреждения и получения премии по итогам работы в максимальном размере.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя, по согласованию с министерством образования и науки Амурской области.

5.2 С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Примерного положения.

5.2.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.2.2 Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждением устанавливаются самостоятельно на основании количественных и качественных показателей их деятельности, в соответствии со спецификой и уставными целями учреждения с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников, и предельным размером не ограничиваются.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя и главного бухгалтера оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

5.2.3 Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с положением о порядке стимулирования работников бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области, на основе показателей эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы на основании рекомендаций Приложения № 5 к настоящему Примерному положению.

5.3 Руководителям учреждений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за наличие ученой степени, почетных званий;

Руководителю областного автономного образовательного учреждения, осуществляющего деятельность учебно-производственного комплекса, может устанавливаться единовременная премия за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственного комплекса.

5.4 Премирование руководителя учреждения по итогам работы осуществляется с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Примерный перечень показателей оценки эффективности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения (за месяц, год) приведены в Приложении № 6 к настоящему Примерному положению.

Индивидуальные показатели оценки эффективности деятельности руководителей учреждений и критерии, позволяющие оценить результативность и качество их работы, устанавливаются приказом министерства образования и науки Амурской области.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения устанавливается показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями министерства образования и науки Амурской области, в ведении, которого находится учреждение, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

5.5 Руководителю учреждения премия по итогам работы устанавливается с учётом:

достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, устанавливаемых министерством образования и науки Амурской области;

успешного и добросовестного исполнения руководителем учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда; качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественной подготовки и своевременной сдачи обязательной отчетности;

участия в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплата премии по итогам работы руководителю учреждения производится:

- при наличии в учреждении экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- в пределах согласованного размера заработной платы руководителя учреждения на текущий год, в соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 03.04.2013 № 124 «Об утверждении Порядка согласования условий оплаты труда руководителей государственных учреждений области при заключении трудовых договоров»;

- в соответствии с установленной кратностью на основании постановления Правительства Амурской области от 19.09.2024 № 725 «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и среднемесячной заработной платы работников данных учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

5.6 Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий руководителю учреждения устанавливается министерством образования и науки Амурской области по согласованию с заместителем председателя Правительства Амурской области, осуществляющим контроль и координацию деятельности в области образования и науки на основании:

поручения Губернатора Амурской области, письменного поручения заместителя председателя Правительства Амурской области, осуществляющего контроль и координацию деятельности в области образования и науки руководителю учреждения о выполнении задач в соответствующей сфере деятельности, имеющих особую важность, в том числе в рамках реализации приоритетных проектов (программ);

письменного обоснования руководителя учреждения эффективности результатов выполнения особо важного и сложного задания и личного вклада руководителя учреждения при выполнении поставленных задач.

5.7 Надбавки за наличие ученой степени, почетных званий, осуществляются в размерах, установленных пунктом 4.7. настоящего Положения.

5.8 Единовременная премия за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственного комплекса устанавливается руководителю областного автономного образовательного учреждения, осуществляющего деятельность учебно-производственного комплекса, по решению министерства образования и науки Амурской области, по согласованию с заместителем председателя Правительства области, осуществляющим контроль и координацию деятельности в области образования и науки, при условии выполнения им государственного задания, установленного на соответствующий год, и достижения высоких показателей в работе учреждения по обеспечению проведения особо значимых мероприятий, проектов (программ), созданию образовательных кластеров среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет».

Для принятия решения о выплате единовременной премии за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственного комплекса областное автономное образовательное учреждение, осуществляющее деятельность учебно-производственного комплекса, представляет в министерство образования и науки Амурской области ходатайство, содержащее информацию:

- о выполнении руководителем областного автономного образовательного учреждения показателей эффективности его деятельности, показателей эффективности деятельности областного автономного образовательного учреждения;

- о достаточности средств в фонде оплаты труда областного автономного образовательного учреждения для выплаты единовременной премии руководителю при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате работникам заработной платы;

- о размере запрашиваемой премии.

Примерный перечень показателей оценки эффективности деятельности руководителя, показателей эффективности деятельности областного автономного образовательного учреждения, с учётом критериев, позволяющих оценить результативность работы по развитию деятельности учебно-производственного комплекса, составляет:

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка в баллах	Размер в %
1	Наличие дохода от деятельности учебно - производственного комплекса, подтвержденного бухгалтерской отчетностью или первичными документами	Да- Нет-	10 0	1 0
2	Сохранение уровня материальных ценностей и ресурсов, используемых в деятельности учебно-производственного комплекса и поддержание их в работоспособном состоянии	Да- Нет-	10 0	0,5 0
3	Организация и проведение в отчетном году не менее 4 мероприятий, повышающих авторитет и имидж учебно-производственного комплекса, в том числе с привлечением СМИ	Проведены - Не проведены —	10 0	0,5 0
4	Выполнение государственного задания, установленного на год, за который назначается и выплачивается премия	Выполнено - Не выполнено-	10 0	1 0
Итого максимальное количество баллов / % оценки эффективности деятельности руководителя для назначения единовременной премии за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственного комплекса			40	3

Предельный размер средств единовременной премии за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственного комплекса не должен превышать 3% общего объема дохода, полученного от деятельности учебно-производственного комплекса в году, предшествующему году, в котором выплачивается указанная премия (включая районный коэффициент к заработной плате и процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, или в южных районах области).

Конкретный порядок назначения указанной премии руководителю за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственного комплекса (размер, период премирования, показатели эффективности деятельности руководителя областного автономного образовательного учреждения, показатели эффективности деятельности областного автономного образовательного учреждения) определяются в локальном акте областного автономного образовательного учреждения (положении об оплате труда) по согласованию с министром образования и науки Амурской области.

В целях проведения объективной оценки профессиональной деятельности руководителя, показателей эффективности деятельности областного автономного образовательного учреждения, с учётом критериев, позволяющих оценить результативность его работы, создаётся Комиссия по назначению премии руководителям подведомственных Минобрнауки Амурской области профессиональных образовательных организаций за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственных комплексов (далее — Комиссия по назначению единовременной премии руководителям за эффективную работу

по развитию деятельности учебно-производственных комплексов).

Решение о выплате единовременной премии руководителю за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственного комплекса принимает министр образования и науки Амурской области на основании протокола заседания Комиссии по назначению единовременной премии руководителю за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственных комплексов, с учетом показателей эффективности деятельности руководителя в данном направлении.

Выплата единовременной премии за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственного комплекса производится за счет средств, поступающих от деятельности учебно-производственных комплексов.

Единовременная премия за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственного комплекса включается в расчет средней заработной платы руководителя областного автономного образовательного учреждения.

Предельный размер средств единовременной премии за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственного комплекса не должен превышать 3% общего объема дохода, полученного от деятельности учебно-производственного комплекса в году, предшествующему году, в котором выплачивается указанная премия (включая районный коэффициент к заработной плате и процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, или в южных районах области).

Конкретный порядок назначения указанной премии руководителю за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственного комплекса (размер, период премирования, показатели эффективности деятельности руководителя областного автономного образовательного учреждения, показатели эффективности деятельности областного автономного образовательного учреждения) определяются в локальном акте областного автономного образовательного учреждения (положении об оплате труда) по согласованию с министром образования и науки Амурской области.

В целях проведения объективной оценки профессиональной деятельности руководителя, показателей эффективности деятельности областного автономного образовательного учреждения, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность его работы, создается Комиссия по назначению премии руководителям подведомственных Минобрнауки Амурской области профессиональных образовательных организаций за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственных комплексов (далее — Комиссия по назначению единовременной премии руководителям за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственных комплексов).

Решение о выплате единовременной премии руководителю за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственного комплекса принимает министр образования и науки Амурской области на основании протокола заседания Комиссии по назначению единовременной премии руководителю за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственных комплексов, с учетом показателей эффективности деятельности руководителя в данном направлении.

Выплата единовременной премии за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственного комплекса производится за счет средств, поступающих от деятельности учебно-производственных комплексов.

Единовременная премия за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственного комплекса включается в расчет средней заработной платы руководителя областного автономного образовательного учреждения.

Предельный размер средств единовременной премии за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственного комплекса не должен превышать 3% общего объема дохода, полученного от деятельности учебно-производственного комплекса в году, предшествующему году, в котором выплачивается указанная премия (включая районный коэффициент к заработной плате и процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, или в южных районах области).

Конкретный порядок назначения указанной премии руководителю за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственного комплекса (размер, период премирования, показатели эффективности деятельности руководителя областного автономного образовательного учреждения, показатели эффективности деятельности областного автономного образовательного учреждения) определяются в локальном акте областного автономного образовательного учреждения (положении об оплате труда) по согласованию с министром образования и науки Амурской области.

В целях проведения объективной оценки профессиональной деятельности руководителя, показателей эффективности деятельности областного автономного образовательного учреждения, с учётом критериев, позволяющих оценить результативность его работы, создаётся Комиссия по назначению премии руководителям подведомственных Минобрнауки Амурской области профессиональных образовательных организаций за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственных комплексов (далее — Комиссия по назначению единовременной премии руководителям за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственных комплексов).

Решение о выплате единовременной премии руководителю за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственного комплекса принимает министр образования и науки Амурской области на основании протокола заседания Комиссии по назначению единовременной премии руководителю за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственных комплексов, с учетом показателей эффективности деятельности руководителя в данном направлении.

Выплата единовременной премии за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственного комплекса производится за счет средств, поступающих от деятельности учебно-производственных комплексов.

Единовременная премия за эффективную работу по развитию деятельности учебно-производственного комплекса включается в расчет средней заработной платы руководителя областного автономного образовательного учреждения.

6. Особенности оплаты труда педагогических работников.

6.1 Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.2 Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

6.3 Преподавателям профессиональных учреждений, структурных подразделений учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программам подготовки специалистов среднего звена), а также программам профессионального обучения (программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программам переподготовки рабочих, служащих, программам повышения квалификации рабочих, служащих), для которых норма часов преподавательской работы установлена 720 часов в год, на начало учебного года

устанавливается среднемесячная заработная плата путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

6.4 Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) в качестве компенсационных выплат, помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников
ГПОАУ «Амурский казачий колледж»

**Размеры
окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников
ГПОАУ «Амурский казачий колледж»**

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1	3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения; методист	20 040
2	4 квалификационный уровень	Преподаватель	21 000
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
3	2 квалификационный уровень	Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	24 200

- Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.
- Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников образовательных учреждений среднего профессионального образования, на которых не распространяется исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 « О мероприятиях по реализации государственной социальной политике»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
1	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	19 230
2	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог;	20 040

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Агроном	18 200

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников культуры в системе образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
2	2 квалификационный уровень	Библиотекарь	18 000

3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения общепрофессиональных профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

общеотраслевых профессий рабочих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; мойщик посуды; слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и	15 400
2		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Слесарь-ремонтник; Слесарь сантехник; 2 квалификационный разряд	15 500
3		Повар 3 квалификационный разряд;	15 600

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
4	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля; Слесарь-электрик; 4 квалификационный разряд	15 860
		Тракторист 5 квалификационный разряд	16 100

4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), руб..
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Архивариус; дежурный (по выдаче справок, общежитию и др.); комендант; секретарь;	16 550
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленной должности служащих второго уровня»			
2	1 квалификационный уровень	Администратор; лаборант; секретарь руководителя;	17 040
3	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством.	17 270
4	3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар);	17 500
5	4 квалификационный уровень	Механик.	15 620
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
6	1 квалификационный уровень	бухгалтер; юрисконсульт; специалист по кадрам;	18 520

5. Оклады (должностные оклады) руководителей, специалистов, служащих, не включенных в профессиональные квалификационные группы:

5.1 Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.09.2018 № 603н «Об утверждении профессионального стандарта «Мастер производственного обучения вождению транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий»

Наименование должности педагогического работника	Размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
Мастер производственного обучения вождению транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий	20 040

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования, на которых не распространяется исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 « 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	21 000

Должности руководителей структурных подразделений, специалистов в подведомственных учреждениях Минобрнауки Амурской области, реализующих программы среднего профессионального образования

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	Руководитель отделения	25 00
2	Заведующий учебной частью	24 320
3	Руководитель центра цифрового образования детей «IT-куб» с.Тамбровка	28 635
4	Заместитель руководителя центра цифрового образования детей «IT-куб» по учебной части с.Тамбовка	26 827
Должности работников, выполняющих административные функции, необходимые для обеспечения деятельности образовательной организации		
5	Главный специалист учебно-производственного комплекса	21 870
6	Системный администратор	18 520
7	Специалист по кадрам	18 520
8	Специалист по охране труда	18 520

Перечень должностей педагогических работников, должностей руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области, утвержден на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (в ред. Постановления Правительства РФ от 11.07.2024 №940)

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ДОЛЖНОСТЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ**

**I. Должности педагогических работников,
осуществляющих образовательную деятельность**

**1. Должности педагогических работников, отнесенных
к профессорско-преподавательскому составу**

Преподаватель (в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ)

2. Должности иных педагогических работников

Воспитатель

Инструктор по физической культуре

Мастер производственного обучения

Методист

Педагог дополнительного образования

Педагог-психолог

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

8. Социальный педагог

Примечание: При заключении трудовых договоров с работниками, занимающими должности, предусмотренные в подразделе 2 раздела I, наряду с наименованием их должности могут указываться:

преподаваемые учебные предметы, курсы, дисциплины, специальности и иное - для учителей и преподавателей;

наименования кружков, секций, клубов, студий, оркестров, творческих коллективов и иное - для педагогов дополнительного образования и старших педагогов дополнительного

образования.

II. Должности руководителей образовательных организаций

2.1 Должности руководителей

Директор

2.2 Должности заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений и их заместителей в подведомственных учреждениях Минобрнауки Амурской области, реализующих программы среднего профессионального образования

Руководитель центра цифрового образования детей «IT-куб» с.Тамбовка
Заместитель руководителя центра цифрового образования «IT-куб»- заведующий по учебной части с.Тамбовка.

2.3 Должности заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений и их заместителей в подведомственных учреждениях Минобрнауки Амурской области, реализующих программы программы общего образования

Заместитель директора по учебной работе
Заместитель директора по воспитательной работе
Заместитель директора по производственной работе

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ АДМИНИСТРАТИВНО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области:

Директор
Заместитель директора по учебной работе
Заместитель директора по воспитательной работе
Заместитель директора по производственной работе
Главный бухгалтер
Руководитель структурного подразделения
Руководитель отделения
Специалист по кадрам
Специалист по закупкам
Администратор
Архивариус
Бухгалтер (всех категорий)
Системный администратор
Специалист по охране труда
Заведующий общежитием
Заведующий хозяйством
Шеф-повар
Заведующий учебной частью
Комендант
Секретарь
Секретарь руководителя
Юрисконсульт
Методист
Педагог психолог
Социальный педагог
Заместитель руководителя центра цифрового образования

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ) ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области, целей деятельности этих учреждений, включая обслуживание зданий и оборудования:

Агроном
Тракторист
Механик
Водитель автомобиля
Вахтер
Дворник
Кладовщик
Мойщик посуды
Охранник
Повар
Слесарь - сантехник
Слесарь – электрик
Слесарь-ремонтник
Сторож
Тракторист
Уборщик производственных помещений
Уборщик служебных помещений
Уборщик производственных помещений и служебных помещений
Библиотекарь
Дежурный по общежитию
Лаборант

Приложение № 5 к положению
об оплате труда работников
ГПОАУ «Амурский казачий колледж»

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ, НА
ОСНОВЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке стимулирования работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области (далее- Положение о стимулировании работников), на основе показателей эффективности и критериев оценки их деятельности разработано в соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «Об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

Положение о стимулировании работников предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, определяет их условия, размеры и порядок установления.

На основании настоящего Положения о стимулировании работников каждый работник имеет право на получение выплат стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы по итогам и результатам его труда.

Показатели эффективности деятельности работников учреждения должны отвечать следующим требованиям и условиям:

- обеспечивать возможность каждому из работников учреждения заработать максимальное количество баллов;

- не содержать те показатели эффективности деятельности, которые не могут быть применены в отношении конкретного работника или группы (категории) работников.

Показатели эффективности деятельности работников учреждения разрабатываются учреждением самостоятельно в соответствии со спецификой и уставными целями учреждения с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников, и предельным количеством не ограничиваются.

Положение о порядке стимулирования работников учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается с выборным органом коллектива (Советом трудового коллектива, иным уполномоченным органом учреждения, первичной профсоюзной организацией), обеспечивая государственно - общественное управление.

1.2. Положение о стимулировании работников на основе показателей эффективности и критериев оценки их деятельности, включает в себя в качестве неотъемлемых его частей:

1.2.1. Рекомендуемый перечень показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области (Приложение №1);

1.2.2. Форму протокола заседания комиссии по оценке эффективности профессиональной деятельности работников учреждения и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (Приложение № 2);

1.2.3. Лист персональной оценки эффективности профессиональной деятельности работников учреждения (Приложение № 3);

1.3 Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется за счет:

- средств субсидии учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного

задания,

- средств, поступающих от приносящей доход деятельности,
- экономии средств базовой части, высвобождаемых в течение финансового года в результате организационно-штатных мероприятий.

1.4 Выплаты стимулирующего характера являются составной частью заработной платы (оплаты труда работника), направлены на:

- стимулирование к качественному результату труда и поощрение работников за выполненную работу,
- увеличение материальной заинтересованности в повышении качества работы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работников учреждений,
- развитие творческой активности и инициативы.

1.5 Положением о стимулировании работников учреждением устанавливаются условия, обязательные для включения:

- период, за который выплачивается премия (за месяц, год);
- показатели эффективности и критерии оценки деятельности работников учреждений на основании рекомендуемых министерством образования и науки Амурской области показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников;
- форма протокола заседания комиссии по оценке качества и интенсивности профессиональной деятельности работников учреждения и распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (структурным подразделениям, расположенным в разных муниципальных образованиях Амурской области);
- лист персональной оценки эффективности профессиональной деятельности работников учреждения на основании разработанных (установленных) учреждением показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников (оценочный лист работника);
- итоговый лист оценки эффективности профессиональной деятельности работников учреждения.

2. ПОРЯДОК ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

2.1. Оценка профессиональной деятельности работников за отчетный период (за месяц, год) производится по показателям эффективности, разработанным учреждением самостоятельно в соответствии со спецификой и уставными целями учреждения, по балльной системе.

Сумма набранных баллов является числовым показателем деятельности по каждому работнику за отчетный период (месяц, год).

Размер стимулирующей выплаты работнику за отчетный период устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом суммы набранных баллов по следующей формуле:

$$P = P1 \times C / 100,$$

P - размер стимулирующей выплаты работнику в процентах от должностного оклада за отчетный период;

P1 - размер стимулирующей выплаты работнику в процентах, указанный в трудовом договоре (положении о порядке стимулирования работников учреждений);

C - сумма набранных баллов, полученных в результате оценки показателей и критериев эффективности деятельности по каждому работнику за отчетный период.

2.2. В целях проведения оценки профессиональной деятельности работников учреждения и поощрения работников за выполненную работу (включая трудовой вклад в организацию деятельности учреждения, направленной на решение социально-экономических задач, связанных с улучшением качества образования), распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения создается Комиссия по оценке качества и интенсивности профессиональной

деятельности работников учреждения (далее - Комиссия), в состав которой могут входить:

- 2.2.1. заведующие отделениями (отделами),
- 2.2.2. иные руководители (работники),
- 2.2.3. представитель (представители) Совета трудового коллектива (иного уполномоченного органа представительного органа работников).

Состав Комиссии учреждения, установление сроков заседаний Комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя учреждения (самостоятельно учреждением на период - начало финансового года, на 1 сентября), в том числе по структурным подразделениям, расположенным в разных муниципальных образованиях Амурской области (отделениям), и действует до момента внесения изменений в данный приказ.

2.2.4. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

Председатель комиссии осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии и председательствует на заседаниях Комиссии. При отсутствии председателя Комиссии заседание Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии.

Секретарь Комиссии информирует членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседания Комиссии и ведёт протоколы заседания Комиссии, доводит до сведения членов Комиссии материалы по вопросам повестки дня предстоящего заседания Комиссии.

2.2.5. Заседания Комиссии проводятся в сроки, установленные приказом руководителя учреждения.

Заседание Комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее половины списочного состава членов Комиссии.

2.2.6. Решения Комиссия принимаются большинством голосов членов

Комиссии, присутствующих на заседаниях.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии - заместителя председателя Комиссии.

Решение Комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании, с обязательным ознакомлением работников, установление премии по итогам работы (за месяц, год) оформляется приказом руководителя учреждения.

2.3. Комиссия имеет право:

- заслушивать руководителей структурных подразделений учреждения, иных работников учреждения;

- запрашивать дополнительные материалы, письменные пояснения от руководителей структурных подразделений учреждения, иных работников учреждения в рамках своей компетенции.

2.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру (далее - заместители руководителя, заместитель руководителя) бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области, по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, могут осуществляться за счёт:

- средств областного бюджета;

- средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

2.5. Размер стимулирующей выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается приказом руководителя учреждения за отчетный период (месяц, год) в процентах от должностного оклада с учетом суммы набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера и критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, в соответствии с показателями, установленными Рекомендуемым примерным перечнем показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников государственных- бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области (Приложение №1 к Положению о порядке

стимулирования работников).

2.6. Сумма выплат стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы за отчётный период, может быть персонально снижена:

в случае наложения на работника дисциплинарного взыскания в отчётном периоде и (или) наличия неснятого дисциплинарного взыскания;

неполного количества рабочего времени (отпуск, время болезни, командировка и т.д.) при полной занятости (работа на полную ставку), пропорционально отработанному времени;

на основании приказа руководителя учреждения с указанием причины (причин) её снижения.

В случае наложения дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера работникам могут быть снижены:

при применении дисциплинарного взыскания «замечание» - не менее чем на один месяц;

при применении дисциплинарного взыскания «выговор» - не менее чем на три месяца.

2.7. Выплаты стимулирующего характера, определяемые (устанавливаемые) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, являются неотъемлемой частью заработной платы работников и выплачиваются по итогам работы (за месяц, год) в сроки, установленные учреждением для выплаты заработной платы.

Приложение № 1 к Положению
о порядке стимулирования работников
ГПОАУ АО «Амурский казачий колледж»

Показатели эффективности деятельности администратор

(Ф.И.О)

1.1. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, **заполняется непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1.	Соблюдение требований охраны труда	Соблюдение требований – Не соблюдение –	10 0	
2.	Обеспечение контроля за запасами материально-технических средств, средств индивидуальной защиты, хозяйственных и канцелярских товаров	Обеспечение без перебоев – Не соблюдение контроля –	10 0	
3	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны внешних контролирурующих организаций	Отсутствие нарушений – Наличие нарушений –	10 0	
4.	Своевременное и качественное исправление актов, предписаний	Качественное выполнение – Не выполнение в срок –	10 0	
5.	Участие в работе постоянно действующих при учреждении комиссий	Участие в работе постоянно действующих при учреждении комиссий	10 0	
6.	Бесперебойная эксплуатация инвентаря и оборудования	Отсутствие аварийности, обеспечение бесперебойной работы – Наличие незначительных неполадок – Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе, повреждение или потеря инвентаря и оборудования –	10 3 0	
7.	Сохранение вверенного имущества	Отсутствие рисков потери имущества – Повреждение или потеря имущества –	10 0	
8.	Обеспечение соблюдения чистоты в помещениях и на прилегающей территории	Отсутствие замечаний – Наличие замечаний –	10 0	
9.	Устранение недостатков в деятельности учреждения, оказывающих негативное	Соблюдение – Не соблюдение –	10 0	

	влияние на репутацию организации			
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.1.1 Премияльные выплаты по итогам работы за год, **заполняется непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1.	Соблюдение требований охраны труда	Соблюдение требований – Не соблюдение –	10 0	
2.	Обеспечение контроля за запасами материально-технических средств, средств индивидуальной защиты, хозяйственных и канцелярских товаров	Обеспечение без перебоев – Не соблюдение контроля –	10 0	
3	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны внешних контролирурующих организаций	Отсутствие нарушений – Наличие нарушений –	10 0	
4.	Своевременное и качественное исправление актов, предписаний	Качественное выполнение – Не выполнение в срок –	10 0	
5.	Участие в работе постоянно действующих при учреждении комиссий	Участие в работе постоянно действующих при учреждении комиссий	10 0	
6.	Бесперебойная эксплуатация инвентаря и оборудования	Отсутствие аварийности, обеспечение бесперебойной работы – Наличие незначительных неполадок – Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе, повреждение или потеря инвентаря и оборудования –	10 3 0	
7.	Сохранение вверенного имущества	Отсутствие рисков потери имущества – Повреждение или потеря имущества –	10 0	
8.	Обеспечение соблюдения чистоты в помещениях и на прилегающей территории	Отсутствие замечаний – Наличие замечаний –	10 0	
9.	Устранение недостатков в деятельности учреждения, оказывающих негативное влияние на репутацию организации	Соблюдение – Не соблюдение –	10 0	
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, заполняется непосредственно руководителем сектора.

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Выполнение особо важных и срочных работ	Качественное исполнение в установленный срок работ (услуг) – Отсутствие участия в выполнении работ, несвоевременное представление для оценки качества выполняемых работ (услуг) –	100 0	до 20% 0
2	Непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях	Эффективно достигнутые результаты при выполнении работ (услуг), не предусмотренных должностной инструкцией – Отсутствие участия в выполнении работ (услуг), низкая оценка достигнутых результатов –	100 0	до 20% 0
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.3. Выплаты за качество выполняемых работы, заполняется непосредственно руководителем сектора.

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	Отсутствие аварийности, обеспечение бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем – Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе и эксплуатации систем, повреждение или потеря –	100 0	до 20% 0
2	Организация и проведение мероприятий, направленных	Качественная подготовка и	100	до 20%

	на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения	обеспечение для проведения мероприятий, повышающий авторитет и имидж государственного образовательного учреждения Амурской области – Отсутствие участия в выполнении работ (услуг) –	0	0
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

Дата заполнения «__» _____ 20__ г.

Подпись сотрудника _____ / _____

Подпись руководителя сектора _____ / _____

Показатели эффективности деятельности Вспомогательного персонала

(Ф.И.О)

1.1. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, **заполняются непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Соблюдение требований охраны труда	Соблюдение требований – Не соблюдение –	10 0	
2	Обеспечение контроля за запасами материально-технических средств, средств индивидуальной защиты, хозяйственных и канцелярских товаров	Обеспечение без перебоев – Не соблюдение контроля –	10 0	
3	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны внешних контролирурующих организаций	Отсутствие нарушений – Наличие нарушений –	15 0	
4	Своевременное и качественное исправление актов, предписаний	Качественное выполнение – Не выполнение в срок –	10 0	
5	Бесперебойная эксплуатация инвентаря и оборудования	Отсутствие аварийности, обеспечение бесперебойной работы – Наличие незначительных неполадок – Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе, повреждение или потеря инвентаря и оборудования –	15 10 0	
6	Сохранение вверенного имущества	Отсутствие рисков потери имущества – Повреждение или потеря имущества –	10 0	
7	Устранение недостатков в деятельности учреждения, оказывающих негативное влияние на репутацию организации	Соблюдение – Не соблюдение –	10 0	
8	Обеспечение соблюдения чистоты в помещениях и на прилегающей территории	Отсутствие замечаний –	10	

Итого количество баллов оценки эффективности деятельности	100	
---	-----	--

1.1.1 Премииальные выплаты по итогам работы за год, заполняются непосредственно сотрудником.

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Соблюдение требований охраны труда, технической и пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических условий	Отсутствие аварийных ситуаций –	25	
		Наличие аварий, повлекших нестабильность и прекращение работы учреждения, на определенный срок –	0	
2	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и объема порученной работы	Соблюдение –	25	
		Не соблюдение –	0	
3	Соблюдение профессиональной этики, отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, обслуживаемых подразделений	Соблюдение –	25	
		Не соблюдение –	0	
4	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса при минимальном руководстве и в установленные сроки	Качественное и своевременное выполнение работ –	25	
		Не соблюдение сроков, с выполнением работы ненадлежащего качества –	0	
Итого количество баллов оценки эффективности деятельности			100	

1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, заполняются непосредственно руководителем сектора.

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Выполнение особо важных и срочных работ	Качественное исполнение в установленный срок работ (услуг) –	50	
		Отсутствие участия в выполнении работ, несвоевременное представление для оценки качества выполняемых работ (услуг) –	0	

2	Непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях	Эффективно достигнутые результаты при выполнении работником работ (услуг) , не предусмотренных должностной инструкцией –	50	
		Отсутствие участия в выполнении работ (услуг) , низкая оценка достигнутых результатов –	0	
Итого количество баллов оценки эффективности деятельности			100	

1.3. Выплаты за качество выполняемых работы, заполняться непосредственно руководителем сектора.

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	Отсутствие аварийности, обеспечение бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем –	50	
		Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе и эксплуатации систем, повреждение или потеря –	0	
2	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения	Качественная подготовка и обеспечение для проведения мероприятий, повышающий авторитет и имидж государственного образовательного учреждения Амурской области –	50	
		Отсутствие участия в выполнении работ (услуг) –	0	
Итого количество баллов оценки эффективности деятельности			100	

Дата заполнения « ___ » _____ 20__ г.

Подпись сотрудника _____ / _____

Подпись руководителя сектора _____ / _____

Показатели эффективности деятельности Административно – управленческого персонала

(Ф.И.О)

1.1. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, **заполняться непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Соблюдение требований охраны труда	Соблюдение требований – Не соблюдение –	8 0	
2	Обеспечение контроля за запасами материально-технических средств, средств индивидуальной защиты, хозяйственных и канцелярских товаров	Обеспечение без перебоев – Не соблюдение контроля –	8 0	
3	Обработка, формирование и хранение данных, информации, документов	Соблюдение правил и порядков формирования и хранения документов – Не соблюдение –	8 0	
4	Своевременное предоставление информации, бухгалтерской и статистической отчетности	Качественное ведение – Не представление в срок –	8 0	
5	Качественное ведение документации по трудовому законодательству	Качественное ведение – Наличие нарушений –	8	
6	Качественное ведение юридических документов, заключение контрактов, договоров	Качественное ведение – Наличие нарушений –	8 0	
7	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны внешних контролирующих организаций	Отсутствие нарушений – Наличие нарушений –	8 0	

8	Своевременное и качественное исправление актов, предписаний	Качественное выполнение – Не выполнение в срок –	8	
9	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов	Качественное выполнение – Не выполнение –	8	
10	Участие в работе постоянно действующих при учреждении комиссий	Качественное выполнение – Не выполнение –	8	
11	Бесперебойная эксплуатация оборудования и оргтехники	Отсутствие аварийности, обеспечение бесперебойной работы – Наличие незначительных неполадок – Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе, повреждение или потеря оборудования и оргтехники–	8 4 0	
12	Устранение недостатков в деятельности учреждения, оказывающих негативное влияние на репутацию организации	Соблюдение – Не соблюдение –	8 0	
Итого количество баллов оценки эффективности деятельности			100	

1.1.1 Премияльные выплаты по итогам работы за год, **заполняются непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Соблюдение требований охраны труда, технической и пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических условий	Отсутствие аварийных ситуаций – Наличие аварий, повлекших нестабильность и прекращение работы учреждения, на определенный срок–	20 0	
2	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и объема порученной работы	Соблюдение – Не соблюдение –	20 0	
3	Соблюдение профессиональной этики, отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, обслуживаемых подразделений	Соблюдение – Не соблюдение –	20 0	
4	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего	Качественное и своевременное	20	

	процесса при минимальном руководстве и в установленные сроки	выполнение работ – Не соблюдение сроков, с выполнением работы ненадлежащего качества –	0	
5	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий и оборудования	Выполнение – Отсутствие контроля –	20 0	
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, заполняются непосредственно руководителем сектора.

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Выполнение особо важных и срочных работ	Качественное исполнение в установленный срок работ (услуг) – Отсутствие участия в выполнении работ, несвоевременное представление для оценки качества выполняемых работ (услуг) –	50 0	
2	Непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях	Эффективно достигнутые результаты при выполнении работ (услуг), не предусмотренных должностной инструкцией – Отсутствие участия в выполнении работ (услуг), низкая оценка достигнутых результатов –	50 0	
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.3. Выплаты за качество выполняемых работ, заполняются непосредственно руководителем сектора.

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	Отсутствие аварийности, обеспечение бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-	50	

		эксплуатационных систем – Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе и эксплуатации систем, повреждение или потеря –	0	
2	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения	Качественная подготовка и обеспечение для проведения мероприятий, повышающий авторитет и имидж государственного образовательного учреждения Амурской области – Отсутствие участия в выполнении работ (услуг) –	50 0	
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

Дата заполнения «__» _____ 20__ г.

Подпись сотрудника _____ / _____

Подпись руководителя сектора _____ / _____

Показатели эффективности деятельности заместителя по воспитательной работе

(Ф.И.О)

1.1. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, **заполняются непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Эффективность воспитательной деятельности по предотвращению преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися или при их участии	Выполнение – Отсутствие контроля –	10 0	
2	Охват обучающихся работой в системе студенческого самоуправления	100% охват – 90-80% охват – 80-70% охват – 60-50% охват – менее 50% –	10 5 3 2 0	
3	Охват обучающихся культурно-массовой работой	100% охват – 90-80% охват – 80-70% охват – 60-50% охват – менее 50% –	10 5 3 2 0	
4	Организация и проведение семинаров, участие в совещаниях по вопросам повышения качества воспитания	Участие – Неучастие –	8 0	
5	Контроль за выполнением плана воспитательной работы в классах, группах	Выполнение – Отсутствие контроля –	4 0	
6	Своевременная сдача отчетности и ведения документации	Соблюдение – Не соблюдение –	5 0	
7	Участие в методическом, педагогическом Советах	Участие – Неучастие –	7 0	
8	Лауреаты, призеры областных конференций, фестивалей, конкурсов	Наличие – Отсутствие –	7 0	
9	Отсутствие выявленных в организации нарушений нормативных правовых актов Российской Федерации, Амурской области, Минобрнауки Амурской области за отчетный период, а также	Отсутствие предписаний (представлений) при проведении проверок контрольно-надзорными органами – Наличие предписаний (представлений) при проведении проверок	4 0	

	выданных в отчетном периоде предписаний (представлений) при проведении проверок контрольно-надзорными органами, при проведении мероприятий ведомственного контроля	контрольно-надзорными органами – Отсутствие нарушений в актах проверок (отчетах) при проведении мероприятий ведомственного контроля – Наличие нарушений в актах проверок (отчетах) при проведении мероприятий ведомственного контроля –	6 0	
10	Обеспечение информатизации воспитательного процесса	Выполнение – Отсутствие –	3 0	
11	Доля обучающихся, вовлеченных в добровольческую деятельность и зарегистрированных на сайте Добро.ру, от общей численности обучающихся	Свыше 20% – от 15 до 20% – от 10 до 15% –	6 4 1	
12	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	Соблюдение – Не соблюдение –	4 0	
13	Удовлетворённость граждан качеством и количеством предоставленных образовательных услуг	Отсутствие замечаний – Наличие замечаний –	4 0	
14	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогических работников и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей, конфликтных ситуаций	Отсутствие замечаний – Наличие замечаний –	4 0	
15	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	Соблюдение – Не соблюдение –	5 0	
16	Выполнение работ, не входящих в должностную инструкцию: - участие в уборке территории, дежурства, - организация кружков, дополнительного образования детей и студентов, - работа в режиме чрезвычайной ситуации	Выполнение – Отсутствие –	3 0	
	Итого количество баллов деятельности	оценки эффективности	100	

1.1.1 Премияльные выплаты по итогам работы за год, **заполняться непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Качественная подготовка и своевременная сдача обязательной отчетности	Выполнение – Наличие замечаний – Не выполнение –	10 5 0	
2	Информационная открытость (сайт учреждения, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	Положительная оценка – Наличие единичных замечаний –	10 5	
3	Доля обучающихся, охваченных комплексом ГТО	Свыше 50% – от 40 до 50% – от 30 до 40% – от 20 до 30% – от 10 до 20% – до 10% –	5 4 3 2 1 0	
4	Выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания	Выполнение государственного задания (с учетом допустимого отклонения) и соблюдение требований к отчетности (по количественному показателю) – Не выполнение –	5 0	
		Выполнение государственного задания (с учетом допустимого отклонения) и соблюдение требований к отчетности (по качественному показателю) – Не выполнение –	5 0	
5	Отсутствие прироста количества преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися (в сравнении с аналогичным периодом прошлого года)	Отсутствие прироста – Наличие прироста –	15 0	
6	Доля обучающихся, ставших победителями или призёрами соревнований, конкурсов, фестивалей (уровня не ниже муниципального), чел. (за исключением спортивных соревнований)	более 2 % – от 1% до 2% – до 1% –	6 2 1	
7	Доля педагогических работников, ставших призерами или победителями соревнований, конкурсов, фестивалей (уровня не ниже	более 2 % – от 1% до 2% – до 1% –	6 2 1	

	муниципального), чел. (за исключением спортивных соревнований)			
8	Наличие в отчетном периоде обучающихся – получателей стипендии Губернатора Амурской области и стипендии имени Н.Н.Муравьева-Амурского	Наличие получателей стипендии Губернатора Амурской области обучающимся трудоустроенных по получаемой профессии – Отсутствие –	5 0	
		Наличие получателей стипендии Губернатора Амурской области студентам, проявившим особые успехи в освоении образовательной программы– Отсутствие –	4 0	
		Наличие получателей стипендии имени Н.Н.Муравьева-Амурского - Отсутствие –	4 0	
9	Результаты последней проведенной независимой оценки качества образования	Результаты независимой оценки качества образования: 86-100 баллов – 71-85 баллов – 51-70 баллов –	5 4 3	
10	Обеспечение выполнения утвержденного в установленном порядке плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	Выполнение мероприятий по обеспечению выполнения утвержденного плана – Не выполнение –	5 0	
11	Выполнение профориентационных мероприятий, организованных на базе ПОО, для детей 6-18 лет	Выполнение мероприятий– Отсутствие данных мероприятий –	15 0	
	1 балл за каждое проведенное мероприятие, но не более 5 баллов			
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, **заполняются непосредственно руководителем сектора.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведены работы, приказом руководителя по итогам: - выполнения работ (услуг), не предусмотренных должностной инструкцией работника,			

- при наличии обоснования эффективно достигнутых результатов				
1	Выполнение особо важных и срочных работ	Качественное исполнение в установленный срок работ (услуг) – Отсутствие участия в выполнении работ, несвоевременное представление для оценки качества выполняемых работ (услуг) –	до 50 0	
3	Непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях	Эффективно достигнутые результаты при выполнении педагогическим работником работ (мероприятий, проектов), не предусмотренных должностной инструкцией – Отсутствие участия в выполнении работ (мероприятий, проектов), низкая оценка достигнутых результатов –	до 50 0	
Итого количество баллов оценки эффективности деятельности			100	

1.3. Выплаты за качество выполняемых работы, заполняться непосредственно руководителем сектора.

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
Надбавка за достижение высокого качества выполнения работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведены работы, приказом руководителя по итогам выполнения работ и (или) установленных заданий, в случае эффективно достигнутых результатов при исполнении должностных обязанностей				
1	Выполнение плана воспитательной работы	Качественная подготовка и разработка в установленный срок документов для реализации плана воспитательной работы – Отсутствие координации в выполнении работ для подготовки и разработки программ, несвоевременное представление документов для оценки качества выполнения плана –	до 50 0	
2	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения	Качественная подготовка и обеспечение для проведения мероприятий, повышающий авторитет и имидж учреждения среди населения – Отсутствие участия в выполнении работ (услуг) –	до 50 0	
Итого количество баллов оценки эффективности деятельности			100	

Дата заполнения «___» _____ 20__ г.

Подпись сотрудника _____ / _____

Подпись руководителя сектора _____ / _____

Показатели эффективности деятельности заместителя по производственной работе

(Ф.И.О)

1.1. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, **заполняются непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Организация и проведение семинаров, участие в совещаниях по вопросам повышения качества	Участие – Неучастие –	8 0	
2	Контроль за выполнением плана производственной работы в классах, группах	Выполнение – Отсутствие контроля –	4 0	
3	Своевременная сдача отчетности и ведения документации	Соблюдение – Не соблюдение –	5 0	
4	Участие в методическом, педагогическом Советах	Участие – Неучастие –	7 0	
5	Лауреаты, призеры областных конференций, фестивалей, конкурсов	Наличие – Отсутствие –	7 0	
6	Трудоустройство обучающихся	Выполнение – Отсутствие контроля –	12 0	
7	Отсутствие выявленных в организации нарушений нормативных правовых актов Российской Федерации, Амурской области, Минобрнауки Амурской области за отчетный период, а также выданных в отчетном периоде предписаний (представлений) при проведении проверок контрольно-надзорными органами, при проведении мероприятий ведомственного контроля	Отсутствие предписаний (представлений) при проведении проверок контрольно-надзорными органами –	4	
		Наличие предписаний (представлений) при проведении проверок контрольно-надзорными органами –	0	
		Отсутствие нарушений в актах проверок (отчетах) при проведении мероприятий ведомственного контроля –	6	
		Наличие нарушений в актах проверок (отчетах) при проведении мероприятий ведомственного контроля –	0	
8	Количество граждан (не являющихся обучающимися данной организации), прошедших профессиональное обучение на базе организации (чел.) за отчетный период	25 и более –	4	
		от 11 до 24 –	2	
		менее 10 –	1	
		отсутствие обученных человек	0	

11	Доля обучающихся, имеющих договор о целевом обучении	Свыше 1,1 % – т 0,6 до 1,0 % – до 0,5 % –	8 4 1	
12	Сохранение контингента обучающихся (без учета находящихся в отпуске по уходу за ребенком, без учета по медицинским показаниям)	до 2 %. отчисленных обучающихся за месяц – более 2 % отчисленных обучающихся за месяц –	8 0	
13	Рост средств от приносящей доход деятельности в отчетном периоде с нарастающим итогом, с начала финансового года	Свыше 5,1 % – от 2,1 до 5 % – до 2 % –	7 5 2	
14	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	Соблюдение – Не соблюдение –	4 0	
15	Удовлетворённость граждан качеством и количеством предоставленных образовательных услуг	Отсутствие замечаний – Наличие замечаний –	4 0	
16	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогических работников и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей, конфликтных ситуаций	Отсутствие замечаний – Наличие замечаний –	4 0	
17	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	Соблюдение – Не соблюдение –	5 0	
18	Выполнение работ, не входящих в должностную инструкцию: - участие в уборке территории, дежурства, - организация кружков, дополнительного образования детей и студентов, - работа в режиме чрезвычайной ситуации	Выполнение – Отсутствие –	3 0	
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.1.1 Премияльные выплаты по итогам работы за год, **заполняются непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Качественная подготовка и своевременная сдача обязательной отчетности	Выполнение – Наличие замечаний – Не выполнение –	10 5 0	

2	Привлечение дополнительных источников финансовых и материальных средств для осуществления деятельности, предусмотренной уставом образовательных организаций	Выполнение – Отсутствие мероприятий –	15 0	
3	Доля обучающихся, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию, в том числе в форме демонстрационного экзамена	98% и более – до 98% –	5 0	
4	Доля выпускников, года предыдущего отчетному, трудоустроенных по полученной компетенции не ниже установленной Федеральным проектом «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»	Выполнение установленного показателя – Невыполнение показателя –	5 0	
5	Выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания	Выполнение государственного задания (с учетом допустимого отклонения) и соблюдение требований к отчетности (по количественному показателю) – Не выполнение –	5 0	
		Выполнение государственного задания (с учетом допустимого отклонения) и соблюдение требований к отчетности (по качественному показателю) – Не выполнение –	5 0	
5	Наличие в отчетном периоде обучающихся победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства «Ворлдскиллс» и (или) «Абилимпикс»	Наличие победителя регионального чемпионата –	5	
		Наличие призера регионального чемпионата –	3	
6	Доля обучающихся, ставших победителями или призёрами соревнований, конкурсов, фестивалей (уровня не ниже муниципального), чел. (за исключением спортивных соревнований)	более 2 % –	6	
		от 1% до 2% –	2	
		до 1% –	1	
7	Доля педагогических работников, ставших	более 2 % –	6	
		от 1% до 2% –	2	

	призерами или победителями соревнований, конкурсов, фестивалей (уровня не ниже муниципального), чел. (за исключением спортивных соревнований)	до 1% –	1	
8	Наличие в отчетном периоде обучающихся – получателей стипендии Губернатора Амурской области и стипендии имени Н.Н. Муравьева-Амурского	Наличие получателей стипендии Губернатора Амурской области обучающимся трудоустроенных по получаемой профессии – Отсутствие –	5 0	
		Наличие получателей стипендии Губернатора Амурской области студентам, проявившим особые успехи в освоении образовательной программы– Отсутствие –	4 0	
		Наличие получателей стипендии имени Н.Н. Муравьева-Амурского - Отсутствие –	4 0	
9	Результаты последней проведенной независимой оценки качества образования	Результаты независимой оценки качества образования: 86-100 баллов – 71-85 баллов – 51-70 баллов –	5 4 3	
10	Обеспечение выполнения утвержденного в установленном порядке плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	Выполнение мероприятий по обеспечению выполнения утвержденного плана – Не выполнение –	5 0	
11	Наличие обучающихся по договорам целевого обучения с работодателем	Наличие – Отсутствие –	5 0	
12	Выполнение профориентационных мероприятий, организованных на базе ПОО, для детей 6-18 лет	Выполнение мероприятий– Отсутствие данных мероприятий –	10 0	
		1 балл за каждое проведенное мероприятие, но не более 5 баллов		
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, **заполняются непосредственно руководителем сектора.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведены работы, приказом руководителя по итогам: - выполнения работ (услуг), не предусмотренных должностной инструкцией работника, - при наличии обоснования эффективно достигнутых результатов			
1	Выполнение особо важных и срочных работ	Качественное исполнение в установленный срок работ (услуг) – Отсутствие участия в выполнении работ, несвоевременное представление для оценки качества выполняемых работ (услуг) –	до 50 0	
3	Непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях	Эффективно достигнутые результаты при выполнении педагогическим работником работ (мероприятий, проектов), не предусмотренных должностной инструкцией – Отсутствие участия в выполнении работ (мероприятий, проектов), низкая оценка достигнутых результатов –	до 50 0	
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.3. Выплаты за качество выполняемых работы, заполняться непосредственно руководителем сектора.

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
	Надбавка за достижение высокого качества выполнения работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведены работы, приказом руководителя по итогам выполнения работ и (или) установленных заданий, в случае эффективно достигнутых результатов при исполнении должностных обязанностей			
1	Выполнение плана учено-производственной работы	Качественная подготовка и разработка в установленный срок документов для реализации плана – Отсутствие координации в выполнении работ для подготовки и разработки программ, несвоевременное представление документов для оценки качества выполнения плана –	до 50 0	
2	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения	Качественная подготовка и обеспечение для проведения мероприятий, повышающий авторитет и имидж учреждения среди населения – Отсутствие участия в выполнении работ (услуг) –	до 50 0	
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

Дата заполнения «__» _____ 20__ г.

Подпись сотрудника _____ / _____

Подпись руководителя сектора _____ / _____

Показатели эффективности деятельности заместителя руководителя

(Ф.И.О)

1.1. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, **заполняется непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1.	Участие в методической работе, в инновационной и экспериментальной деятельности	Участие – Неучастие –	15 0	
2.	Контроль над реализацией основной образовательной программы учреждения	Выполнение – Отсутствие контроля –	10 0	
3.	Обеспечение информатизации образовательного процесса	Выполнение - Отсутствие –	10 0	
4.	Организация мероприятий, направленных на повышение профессиональных компетентностей педагогов	Выполнение – Отсутствие мероприятий –	10 0	
5.	Администрирование АИС «Навигатор»	Положительная оценка – Наличие единичных замечаний –	10 3	
6.	Организация и проведение мониторинга индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Выполнение – Отсутствие мониторинга –	10 0	
7.	Организация мероприятий по разработке социально культурных проектов с образовательными организациями (и др.)	Выполнение – Отсутствие мероприятий –	10 0	
8.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	Соблюдение – Не соблюдение –	4 0	
9.	Удовлетворённость граждан качеством и количеством предоставленных образовательных услуг	Отсутствие замечаний – Наличие замечаний –	4 0	
10.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогических работников и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей, конфликтных ситуаций	Отсутствие замечаний – Наличие замечаний –	4 0	

11.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	Соблюдение – Не соблюдение –	5 0	
12.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	Участие – Неучастие –	5 0	
13.	Выполнение работ, не входящих в должностную инструкцию: - участие в уборке территории, дежурства, - организация кружков, дополнительного образования детей и студентов, - работа в режиме чрезвычайной ситуации	Выполнение – Отсутствие –	3 0	
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.1.1 Премияльные выплаты по итогам работы за год, **заполняется непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1.	Качественная подготовка и своевременная сдача обязательной отчетности	Выполнение – Наличие замечаний – Не выполнение –	15 5 0	
2.	Информационная открытость (сайт учреждения, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	Положительная оценка – Наличие единичных замечаний –	15 5	
3.	Сохранение контингента обучающихся	95% и выше – до 95% –	15 0	
4.	Разработка и реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми, дополнительных образовательных программ	Выполнение – Отсутствие программ –	15 0	
5.	Привлечение дополнительных источников финансовых и материальных средств для осуществления деятельности, предусмотренной уставом образовательных организаций	Выполнение – Отсутствие мероприятий	15 0	
6.	Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень	Участие в экспертных комиссиях, в различных советах – Неучастие –	10 0	
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, **заполняется непосредственно руководителем сектора.**

№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1.	Выполнение особо важных и срочных работ	Качественное исполнение в установленный срок работ (услуг) –	100	
		Отсутствие участия в выполнении работ, несвоевременное представление для оценки качества выполняемых работ (услуг) –	0	
2.	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	Внедрение и работа авторских программ, новых методов и разработок в образовательном процессе учреждения –	100	
		Деятельность без применения новых методов, инновационных и авторских программ -	0	
3.	Непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях	Эффективно достигнутые результаты при выполнении педагогическим работником работ (мероприятий, проектов), не предусмотренных должностной инструкцией –	100	
		Отсутствие участия в выполнении работ (мероприятий, проектов), низкая оценка достигнутых результатов –	0	
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.3. Выплаты за качество выполняемых работы, **заполняется непосредственно руководителем сектора.**

№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1.	Эффективность управленческой деятельности	Качественная подготовка и разработка в установленный срок документации, выполнение плана внутри-образовательного контроля –	100	
		Несвоевременное представление отчетной и аналитической документации для оценки качества выполнения плана –	0	
2.	Участие в семинарах, конференциях и встречах, проводимых учреждением	Качественная подготовка материалов, документов, презентаций для участия педагогического работника в семинарах конференциях и встречах, проводимых учреждением –	100	

		Отсутствие участия в выполнении работ –	0	
3.	Участие в разработке и реализации основных общеобразовательных программ, основных профессиональных образовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных профессиональных программ	<p>Качественная подготовка и разработка в установленный срок нормативных документов для реализации основных общеобразовательных программ, основных профессиональных образовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных профессиональных программ –</p> <p>Отсутствие участия в выполнении работ для подготовки и разработки программ, несвоевременное представление нормативных документов для оценки качества выполняемых работ –</p>	100	
			0	
4.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения	<p>Качественная подготовка и обеспечение для проведения мероприятий, повышающий авторитет и имидж учреждения среди населения –</p> <p>Отсутствие участия в выполнении работ (услуг) –</p>	100	
			0	
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

Дата заполнения «___» _____ 20__ г.

Подпись сотрудника _____ / _____

Подпись руководителя сектора _____ / _____

Показатели эффективности деятельности лаборант

(Ф.И.О)

1.1. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, **заполняется непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1.	Соблюдение требований охраны труда	Соблюдение требований – Не соблюдение –	10 0	
2.	Обеспечение контроля за запасами материально-технических средств, средств индивидуальной защиты, хозяйственных и канцелярских товаров	Обеспечение без перебоев – Не соблюдение контроля –	10 0	
3	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны внешних контролирующих организаций	Отсутствие нарушений – Наличие нарушений –	10 0	
4.	Своевременное и качественное исправление актов, предписаний	Качественное выполнение – Не выполнение в срок –	10 0	
5.	Участие в работе постоянно действующих при учреждении комиссий	Участие в работе постоянно действующих при учреждении комиссий	10 0	
6.	Бесперебойная эксплуатация инвентаря и оборудования	Отсутствие аварийности, обеспечение бесперебойной работы – Наличие незначительных неполадок – Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе, повреждение или потеря инвентаря и оборудования –	10 3 0	
7.	Сохранение вверенного имущества	Отсутствие рисков потери имущества – Повреждение или потеря имущества –	10 0	
8.	Обеспечение соблюдения чистоты в помещениях и на прилегающей территории	Отсутствие замечаний – Наличие замечаний –	10 0	
9.	Устранение недостатков в деятельности учреждения, оказывающих негативное влияние на репутацию организации	Соблюдение – Не соблюдение –	10 0	
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.1.1 Премияльные выплаты по итогам работы за год, **заполняется непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1.	Соблюдение требований охраны труда	Соблюдение требований – Не соблюдение –	10 0	
2.	Обеспечение контроля за запасами материально-технических средств, средств индивидуальной защиты, хозяйственных и канцелярских товаров	Обеспечение без перебоев – Не соблюдение контроля –	10 0	
3	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны внешних контролирующих организаций	Отсутствие нарушений – Наличие нарушений –	10 0	
4.	Своевременное и качественное исправление актов, предписаний	Качественное выполнение – Не выполнение в срок –	10 0	
5.	Участие в работе постоянно действующих при учреждении комиссий	Участие в работе постоянно действующих при учреждении комиссий	10 0	
6.	Бесперебойная эксплуатация инвентаря и оборудования	Отсутствие аварийности, обеспечение бесперебойной работы – Наличие незначительных неполадок – Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе, повреждение или потеря инвентаря и оборудования –	10 3 0	
7.	Сохранение вверенного имущества	Отсутствие рисков потери имущества – Повреждение или потеря имущества –	10 0	
8.	Обеспечение соблюдения чистоты в помещениях и на прилегающей территории	Отсутствие замечаний – Наличие замечаний –	10 0	
9.	Устранение недостатков в деятельности учреждения, оказывающих негативное влияние на репутацию организации	Соблюдение – Не соблюдение –	10 0	
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, **заполняется непосредственно руководителем сектора.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Выполнение особо важных и срочных работ	Качественное исполнение в установленный срок работ (услуг) – Отсутствие участия в выполнении работ, несвоевременное представление для оценки качества выполняемых работ (услуг) –	100 0	до 20% 0
2	Непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях	Эффективно достигнутые результаты при выполнении работ (услуг) , не предусмотренных должностной инструкцией – Отсутствие участия в выполнении работ (услуг) , низкая оценка достигнутых результатов –	100 0	до 20% 0
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.3. Выплаты за качество выполняемых работы, **заполняется непосредственно руководителем сектора.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	Отсутствие аварийности, обеспечение бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем – Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе и эксплуатации систем, повреждение или потеря –	100 0	до 20% 0
2	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и	Качественная подготовка и обеспечение для	100 0	до 20% 0

	имиджа образовательного учреждения	проведения мероприятий, повышающий авторитет и имидж государственного образовательного учреждения Амурской области – Отсутствие участия в выполнении работ (услуг) –		
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

Дата заполнения «__» _____ 20__ г.

Подпись сотрудника _____ / _____

Подпись руководителя сектора _____ / _____

Показатели эффективности деятельности педагог доп. образования

(Ф.И.О)

1.1. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, **заполняется непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1.	Информационная открытость (сайт учреждения, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	Обеспечение – Необеспечение –	5 0	
2.	Реализация социально-культурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др)	Выполнение – Отсутствие мероприятий –	5 0	
3.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Выполнение – Отсутствие мероприятий –	5 0	
4.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Выполнение работы - Отсутствие мероприятий –	5 0	
5.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации	Выполнение работы – Отсутствие мероприятий –	5 0	
6.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	Выполнение работы – Отсутствие мероприятий –	5 0	
7.	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения (коэффициент выбытия из образовательной организации)	Сохранение контингента – Отсутствие мероприятий –	5 0	
8.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	Выполнение работы – Отсутствие мероприятий –	5 0	
9.	Внедрение современных психолого-педагогических образовательных программ	Выполнение работы – Отсутствие мероприятий –	5 0	
10.	Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Выполнение - Отсутствие мероприятий –	5 0	
11.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Участие – Без участие –	5 0	
12.	Участие в коллективных педагогических проектах	Участие – Без участие –	5 0	

13.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	Соблюдение – Не соблюдение –	5 0	
14.	Удовлетворённость граждан качеством и количеством предоставленных образовательных услуг	Наличие положительных отзывов – Наличие отрицательных отзывов –	5 0	
15.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогических работников и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей, конфликтных ситуаций	Отсутствие замечаний – Наличие замечаний –	5 0	
16.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	Соблюдение – Не соблюдение –	5 0	
17.	Выполнение работ, не входящих в должностную инструкцию: - участие в уборке территории, дежурства, - организация кружков, дополнительного образования детей и студентов, - работа в режиме чрезвычайной ситуации (ЧС)	Выполнение – Отсутствие –	5 0	
	Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций для установления премиальной выплаты работникам за месяц		100	

1.1.2 Премииальные выплаты по итогам работы за год, **заполняется непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1.	Создание элементов образовательной инфраструктуры в учреждении (оформление выставок, тематических стендов, тематическое оформление общих помещений)	Проведение выставок, презентация оформленных стендов - Отсутствие работы –	10 0	
2.	Участие обучающихся в конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	Всероссийский уровень – Региональный уровень – Муниципальный уровень –	15 10 5	
3.	Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся	Систематически реализуются мероприятия (разнообразные формы и виды) –	15	

		Отдельные мероприятия культурно-досуговой направленности – Отсутствие –	10 0	
4.	Предупреждение случаев травматизма обучающихся	Отсутствие травматизма – Наличие случаев травматизма –	15 0	
5.	Участие в профессиональных конкурсах	Победитель – Участие – Не участие –	15 10 0	
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, **заполняется непосредственно руководителем сектора.**

№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно приказом руководителя по итогам выполнения одного из показателей:			
1.	Интенсивность и напряженность работы, связанная с большим разнообразием образовательных программ	Работа педагогического работника с большим количеством образовательных программ – Использование в работе не более одной образовательной программы –	100 0	
2.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации образования	Применение современных форм и методов организации образования – Отсутствие творческих подходов в работе –	100 0	
3.	Использование в деятельности современных образовательных технологий	Применение современных образовательных технологий – Педагогическая деятельность без применения современных образовательных технологий –	100 0	
4.	Использование новых методов и разработок в образовательном процессе, инновационных и авторских программ в образовании	Применение новых методов и разработок, авторских программ в образовательном процессе – Педагогическая деятельность без применения новых методов, инновационных и авторских программ –	100 0	
	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведено мероприятие, приказом руководителя по итогам: - выполнения работ (мероприятий, проектов), утвержденных планом реализации, не предусмотренных должностной инструкцией педагогического работника, - при наличии обоснования эффективно достигнутых результатов			
5.	Непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в	Эффективно достигнутые результаты при выполнении педагогическим работником работ (мероприятий, проектов), не		

	состав национальных проектов	предусмотренных должностной инструкцией – Отсутствие участия в выполнении работ (мероприятий, проектов), низкая оценка достигнутых результатов –	100 0	
6.	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и национальных целевых программ в области образования	Эффективно достигнутые результаты при выполнении педагогическим работником работ (мероприятий, проектов), не предусмотренных должностной инструкцией – Отсутствие участия в выполнении работ (мероприятий, проектов), низкая оценка достигнутых результатов –	100 0	
7.	Непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях	Эффективно достигнутые результаты при выполнении педагогическим работником работ (мероприятий, проектов), не предусмотренных должностной инструкцией – Отсутствие участия в выполнении работ (мероприятий, проектов), низкая оценка достигнутых результатов –	100 0	

1.3. Выплаты за качество выполняемых работы, заполняется непосредственно руководителем сектора.

№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1.	Участие в семинарах, конференциях и встречах, проводимых учреждением	Качественная подготовка материалов, документов, презентаций для участия педагогического работника в семинарах конференциях и встречах, проводимых учреждением – Отсутствие участия в выполнении работ –	100 0	
2.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения	Качественная подготовка материалов, документов, презентаций для проведения мероприятий, повышающий авторитет и имидж государственного образовательного учреждения Амурской области – Отсутствие участия в выполнении работ (мероприятий, проектов), низкая оценка достигнутых результатов –	100 0	
3.	Участие педагогического работника в разработке и реализации основных общеобразовательных программ, основных профессиональных образовательных программ, дополнительных общеобразовательных	Качественная подготовка и разработка в установленный срок нормативных документов для реализации основных общеобразовательных программ, основных профессиональных образовательных программ, дополнительных общеобразовательных		

	образовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных профессиональных программ	программ, дополнительных профессиональных программ – Отсутствие участия в выполнении работ для подготовки и разработки программ, несвоевременное представление нормативных документов для оценки качества выполняемых работ –	100 0	
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

Дата заполнения « ___ » _____ 20__ г.

Подпись сотрудника _____ / _____

Подпись руководителя сектора _____

Показатели эффективности деятельности системный администратор

(Ф.И.О)

1.1. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, **заполняется непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Соблюдение требований охраны труда	Соблюдение требований – 10 Не соблюдение – 0		
2	Качественная работа при администрировании локальной сети и выполнении мероприятий по обеспечению информационной безопасности	Качественная работа – 15 Отсутствие данной работы – 0		
3	Качественная работа при администрировании баз данных. Обеспечение работоспособности и функционирования программных комплексов	Качественная работа – 15 Отсутствие данной работы – 0		
4	Техническое сопровождение онлайн мероприятий, конференций, онлайн-семинаров и вебинаров	Сопровождение – 10 Отсутствие данной работы – 0		
5	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы по электронному ведению документооборота колледжа	Отсутствие аварийности, обеспечение бесперебойной работы – 10 Авария, перебои по ведению документооборота – 0		
6	Сопровождение сайта организации	Качественная работа – 15 Отсутствие данной работы – 0		
7	Бесперебойная эксплуатация оборудования и оргтехники	Отсутствие аварийности, обеспечение бесперебойной работы – 15 Наличие незначительных неполадок – 7 Повреждение, потеря оборудования – 0		

8	Инициатива и реализация творческих идей в привлечение инвестиций в учреждении	Привлечение инвестиций, творческие идеи по развитию колледжа – 15 Отсутствие – 0		
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.1.1 Премияльные выплаты по итогам работы за год, заполняется непосредственно сотрудником.

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, заполняется непосредственно руководителем сектора.

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Трудоемкость и фактические результаты деятельности работника	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения профессий, увеличения объема работ или расширения зоны обслуживания – 100 Отсутствие данной работы – 0		
2	Разработка и сопровождение сайта учреждения.	Сопровождение – 100 Отсутствие данной работы – 0		
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.3. Выплаты за качество выполняемых работы, **заполняется непосредственно руководителем сектора.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	Отсутствие аварийности, обеспечение бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем –100 Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе и эксплуатации систем, повреждение или потеря –0		
2	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения	Качественная подготовка и обеспечение для проведения мероприятий, повышающий авторитет и имидж учреждения среди населения – 100 Отсутствие участия в выполнении работ (услуг) – 0		
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

Дата заполнения «__» _____ 20__ г.

Подпись сотрудника _____ / _____

Подпись руководителя сектора _____ / _____

Показатели эффективности деятельности шеф-повар

(Ф.И.О)

1.1. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, **заполняются непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Соблюдение требований охраны труда	Соблюдение требований – Не соблюдение –	7 0	
2	Обеспечение подготовки и проведения учений, тренировок по гражданской обороне, защите от чрезвычайных ситуаций и пожарной безопасности	Проведение мероприятий – Отсутствие мероприятий –	7 0	
3	Своевременная подача заявок, эффективная работа с поставщиками.	Обеспечение без перебоев – Не соблюдение контроля –	7 0	
4	Обработка, формирование и хранение данных, информации, документов	Соблюдение правил и порядков формирования и хранения документов – Не соблюдение –	7 0	
5	Своевременное предоставление информации, бухгалтерской и статистической отчетности	Качественное ведение – Не представление в срок –	7 0	
6	Качественное ведение документации по трудовому законодательству	Качественное ведение – Наличие нарушений –	7 0	
7	Контроль за наличием и сроками годности продуктов.	Отсутствие замечаний – Наличие замечаний –	17 0	
8	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны внешних контролирующих организаций	Отсутствие нарушений – Наличие нарушений –	7 0	
9	Своевременное и качественное исправление актов, предписаний	Качественное выполнение – Не выполнение в срок –	6 0	
10	Участие в работе постоянно действующих при учреждении комиссий	Качественное выполнение – Не выполнение –	8 0	
11	Бесперебойная эксплуатация оборудования и оргтехники	Отсутствие аварийности, обеспечение бесперебойной работы – Наличие незначительных неполадок – Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе, повреждение или потеря оборудования и оргтехники –	10 6 0	
12	Ответственное соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня	Соблюдение – Не соблюдение –	10 0	
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.1.1 Премияльные выплаты по итогам работы за год, **заполняются непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Соблюдение требований охраны труда, технической и пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических условий	Отсутствие аварийных ситуаций – Наличие аварий, повлекших нестабильность и прекращение работы учреждения, на определенный срок –	30 0	
2	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и объема порученной работы	Соблюдение – Не соблюдение –	20 0	
3	Соблюдение профессиональной этики, отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, обслуживаемых подразделений	Соблюдение – Не соблюдение –	20 0	
4	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения при минимальном руководстве и в установленные сроки	Качественное выполнение – Не выполнение –	20 0	
Итого количество баллов оценки эффективности деятельности			100	

1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, заполняются непосредственно руководителем сектора.

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведены работы, приказом руководителя по итогам: - выполнения работ (услуг), не предусмотренных должностной инструкцией работника, - при наличии обоснования эффективно достигнутых результатов				
1	Выполнение особо важных и срочных работ	Качественное исполнение в установленный срок работ (услуг) – Отсутствие участия в выполнении работ, несвоевременное представление для оценки качества выполняемых работ (услуг) –	до 50 0	
2	Непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях	Эффективно достигнутые результаты при выполнении работниками работ (мероприятий, проектов), не предусмотренных должностной инструкцией – Отсутствие участия в выполнении работ (мероприятий, проектов), низкая оценка достигнутых результатов –	до 50 0	
Итого количество баллов оценки эффективности деятельности			100	

1.3. Выплаты за качество выполняемых работ, заполняются непосредственно руководителем сектора.

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Выполнения норм в соответствии с требованиями СанПиН.	Качественное выполнение – Не выполнение –	до 50 0	

2	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения	Качественная подготовка и обеспечение для проведения мероприятий, повышающий авторитет и имидж учреждения среди населения – Отсутствие участия в выполнении работ (услуг) –	до 50 0	
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

Дата заполнения «__» _____ 20__ г.

Подпись сотрудника _____ / _____

Подпись руководителя сектора _____ / _____

Показатели эффективности деятельности мойщик посуды

(Ф.И.О)

1.1. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, **заполняются непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Соблюдение требований охраны труда	Соблюдение требований – Не соблюдение –	10 0	
2	Обеспечение контроля за запасами материально-технических средств, средств индивидуальной защиты, хозяйственных и канцелярских товаров	Обеспечение без перебоев – Не соблюдение контроля –	15 0	
3	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны внешних контролирурующих организаций	Отсутствие нарушений – Наличие нарушений –	15 0	
4	Своевременное и качественное исправление актов, предписаний	Качественное выполнение – Не выполнение в срок –	15 0	
5	Бесперебойная эксплуатация инвентаря и оборудования	Отсутствие аварийности, обеспечение бесперебойной работы – Наличие незначительных неполадок – Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе, повреждение или потеря инвентаря и оборудования –	15 0	
6	Сохранение вверенного имущества	Отсутствие рисков потери имущества – Повреждение или потеря имущества –	15 0	
7	Обеспечение соблюдения чистоты в помещениях, рабочих поверхностях.	Отсутствие замечаний – Наличие замечаний –	15 0	
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.1.1 Премияльные выплаты по итогам работы за год, **заполняются непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Соблюдение требований охраны труда, технической и пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических условий	Отсутствие аварийных ситуаций – Наличие аварий, повлекших нестабильность и прекращение работы учреждения, на определенный срок–	25 0	

2	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и объема порученной работы	Соблюдение – Не соблюдение –	25 0	
3	Соблюдение профессиональной этики, отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, обслуживаемых подразделений	Соблюдение – Не соблюдение –	25 0	
4	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса при минимальном руководстве и в установленные сроки	Качественное и своевременное выполнение работ – Не соблюдение сроков, с выполнением работы ненадлежащего качества –	25 0	
Итого количество баллов оценки эффективности деятельности			100	

1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, **заполняются непосредственно руководителем сектора.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведены работы, приказом руководителя по итогам: - выполнения работ (услуг), не предусмотренных должностной инструкцией работника, - при наличии обоснования эффективно достигнутых результатов				
1	Выполнение особо важных и срочных работ	Качественное исполнение в установленный срок работ (услуг) – Отсутствие участия в выполнении работ, несвоевременное представление для оценки качества выполняемых работ (услуг) –	до 50 0	
2	Выполнение показателей эффективности (быстрая и аккуратная мойка посуды, организация рабочего пространства, знание санитарных норм).	Качественное выполнение – Не выполнение –	до 50 0	
Итого количество баллов оценки эффективности деятельности			100	

1.3. Выплаты за качество выполняемых работы, **заполняются непосредственно руководителем сектора.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях столовой.	Качественное выполнение – Не выполнение –	до 50 0	
2	Качественное хранение товарно-материальных ценностей и оборудования (Бой посуды, расход моющих средств)	Отсутствие замечаний– Наличие замечаний–	до 50 0	
Итого количество баллов оценки эффективности деятельности			100	

Дата заполнения «__» _____ 20__ г.

Подпись сотрудника _____ / _____

Подпись руководителя сектора _____ / _____

Показатели эффективности деятельности уборщик помещений

(Ф.И.О)

1.1. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, **заполняется непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1.	Соблюдение требований охраны труда	Соблюдение требований – Не соблюдение –	10 0	
2.	Обеспечение контроля за запасами материально-технических средств, средств индивидуальной защиты, хозяйственных и канцелярских товаров	Обеспечение без перебоев – Не соблюдение контроля –	10 0	
3	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны внешних контролирующих организаций	Отсутствие нарушений – Наличие нарушений –	10 0	
4.	Своевременное и качественное исправление актов, предписаний	Качественное выполнение – Не выполнение в срок –	10 0	
5.	Участие в работе постоянно действующих при учреждении комиссий	Участие в работе постоянно действующих при учреждении комиссий	10 0	
6.	Бесперебойная эксплуатация инвентаря и оборудования	Отсутствие аварийности, обеспечение бесперебойной работы – Наличие незначительных неполадок – Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе, повреждение или потеря инвентаря и оборудования –	10 3 0	
7.	Сохранение вверенного имущества	Отсутствие рисков потери имущества – Повреждение или потеря имущества –	10 0	
8.	Обеспечение соблюдения чистоты в помещениях и на прилегающей территории	Отсутствие замечаний – Наличие замечаний –	10 0	
9.	Устранение недостатков в деятельности учреждения, оказывающих негативное влияние на репутацию организации	Соблюдение – Не соблюдение –	10 0	
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.1.1 Премияльные выплаты по итогам работы за год, **заполняется непосредственно сотрудником.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1.	Соблюдение требований охраны труда	Соблюдение требований – Не соблюдение –	10 0	
2.	Обеспечение контроля за запасами материально-технических средств, средств индивидуальной защиты, хозяйственных и канцелярских товаров	Обеспечение без перебоев – Не соблюдение контроля –	10 0	
3	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны внешних контролирующих организаций	Отсутствие нарушений – Наличие нарушений –	10 0	
4.	Своевременное и качественное исправление актов, предписаний	Качественное выполнение – Не выполнение в срок –	10 0	
5.	Участие в работе постоянно действующих при учреждении комиссий	Участие в работе постоянно действующих при учреждении комиссий	10 0	
6.	Бесперебойная эксплуатация инвентаря и оборудования	Отсутствие аварийности, обеспечение бесперебойной работы – Наличие незначительных неполадок – Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе, повреждение или потеря инвентаря и оборудования –	10 3 0	
7.	Сохранение вверенного имущества	Отсутствие рисков потери имущества – Повреждение или потеря имущества –	10 0	
8.	Обеспечение соблюдения чистоты в помещениях и на прилегающей территории	Отсутствие замечаний – Наличие замечаний –	10 0	
9.	Устранение недостатков в деятельности учреждения, оказывающих негативное влияние на репутацию организации	Соблюдение – Не соблюдение –	10 0	
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, **заполняется непосредственно руководителем сектора.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Выполнение особо важных и срочных работ	Качественное исполнение в установленный срок работ (услуг) – Отсутствие участия в выполнении работ, несвоевременное представление для оценки качества выполняемых работ (услуг) –	100 0	до 20% 0
2	Непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях	Эффективно достигнутые результаты при выполнении работ (услуг) , не предусмотренных должностной инструкцией – Отсутствие участия в выполнении работ (услуг) , низкая оценка достигнутых результатов –	100 0	до 20% 0
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

1.3. Выплаты за качество выполняемых работы, **заполняется непосредственно руководителем сектора.**

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах	Количество баллов
1	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	Отсутствие аварийности, обеспечение бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем – Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе и эксплуатации систем, повреждение или потеря –	100 0	до 20% 0
2	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения	Качественная подготовка и обеспечение для проведения мероприятий, повышающий	100 0	до 20% 0

		авторитет и имидж государственного образовательного учреждения Амурской области – Отсутствие участия в выполнении работ (услуг) –		
	Итого количество баллов оценки эффективности деятельности		100	

Дата заполнения «__» _____ 20__ г.

Подпись сотрудника _____ / _____

Подпись руководителя сектора _____ / _____

Приложение № 2 к Положению
о порядке стимулирования работников
ГПОАУ АО «Амурский казачий колледж»

**ИТОГОВАЯ ВЕДОМОСТЬ
ПЕРСОНАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧЕРЕЖДЕНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ «АМУРСКИЙ КАЗАЧИЙ КОЛЛЕДЖ»**

Отделение _____

дата « ____ » _____ 20 ____ г.

№ п/п	ФИО работника	Оценка по показателям для установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (количество баллов)			Оценка по показателям для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ			Оценка по показателям для установления премиальной выплаты по итогам работы (год)			Оценка по показателям для установления премиальной выплаты по итогам работы (месяц)				
		бланк	комиссия	%	бланк	комиссия	%	бланк	комиссия	%	бланк	комиссия	%	Итого	
1															
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															

Члены комиссии:

Председатель комиссии: _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ,
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

**Положение
о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных
премий,
не входящих в систему оплаты труда**

1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

в связи с необходимостью длительного лечения и восстановления здоровья (в том числе за пределами области) работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

Материальная помощь по иным основаниям не оказывается.

2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания, определяются в локальном нормативном акте, принимаемом государственным бюджетным, автономным учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель государственного учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения - министр образования и науки Амурской области, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи работникам определяется приказом руководителя государственного бюджетного, автономного учреждения, а руководителю учреждения -

приказом министерства образования и науки Амурской области.

4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почётных званий - до 5000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

в связи с нерабочими праздничными днями и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (День учителя - 5 октября), - до 3000 рублей один раз в год;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель государственного бюджетного, автономного учреждения, а руководителю учреждения - министр образования и науки Амурской области.

Размер премии определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.