



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ХАНТЫ - МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
бюджетное учреждение профессионального образования
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
«СОВЕТСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

ул. Макаренко 1, г. Советский, Ханты-
Мансийский автономный округ – Югра
(Тюменская область), 628240

Тел. (3467)53-22-71
Факс: (3467)53-22-71
E-mail:sovpk@mail.ru
<http://www.sovprocollege.ru>

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 1 В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-
Мансийского автономного округа - Югры «Советский
политехнический колледж»

на 2013-2016 год

Работодатель:
Директор БУ «Советский политехнический
колледж»

Работники:
Председатель профсоюзного
комитета


И.И. Бельяева
«22» июня 2015 год


С.С. Калинина
«22» июня 2015 год

Коллективный договор, соглашение зарегистрировано
в *редакции и инвентаризации*
администрации Советского района
«24» июня 2015 г.
Регистрационный № *Тюм Югр 124234*
Одним из лиц, осуществившего регистрацию
коллективного договора, соглашения
И.И. Бельяева

ОТДЕЛ
ТРУДА
СОДЕЙСТВИЯ
ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ * ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ - ЮГРА * УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И ИНВЕСТИЦИЙ

г. Советский

Работодатель бюджетное учреждение профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Советский политехнический колледж» в лице директора Болдыревой Надежды Николаевны и работники в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Советский политехнический колледж Калинкиной Светланы Селиверстовны приняли решение о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Советский политехнический колледж», заключенный на 2013-2016 годы:

1. Наименование работодателя «бюджетное учреждение среднего профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Советский профессиональный колледж»» по тексту Коллективного договора читать, как «бюджетное учреждение профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Советский политехнический колледж»».
2. Подпункт «а» пункта 10.1.4 изложить в следующей редакции: «на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, родные брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти (при другой фамилии умершего - иных документов подтверждающих родство) в размере - 15000 рублей».
3. Приложение № 1 к Коллективному договору «Форма трудового договора» изложить в новой редакции (Приложение № 1).
4. Приложение № 4 к Коллективному договору «Перечень должностей с вредными условиями труда» изложить в новой редакции (Приложение № 2).
5. Приложение № 5 к Коллективному договору «Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам» изложить в новой редакции (Приложение № 3).
6. В остальном текст Коллективного договора оставить без изменений.
7. Настоящие изменения и дополнения в Коллективный договор вступают в силу со дня подписания их сторонами.

Приложения к изменениям и дополнениям в Коллективный договор

- Приложение № 1 «Форма трудового договора» (Приложение № 1);
- Приложение № 2 «Перечень должностей с вредными условиями труда» (Приложение № 4);
- Приложение № 3 «Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам» (Приложение № 5).

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзная организация бюджетного
учреждения профессионального
образования Ханты–Мансийского
автономного округа – Югры
«Советский политехнический колледж»

Председатель

_____ С.С. Калинкина

УТВЕРЖДЕНО:

бюджетное учреждение
профессионального образования
Ханты–Мансийского автономного
округа – Югры
«Советский политехнический колледж»

Директор

_____ Н.Н.Болдырева

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № ____

г. Советский

«__» _____ 201__ г.

Бюджетное учреждение профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Советский политехнический колледж», в лице директора Болдыревой Надежды Николаевны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны, и _____, именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу _____, а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора: и должностной инструкции _____,
2. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя: _____.
3. Работа у работодателя является для работника: _____,
4. Настоящий трудовой договор заключается на: _____,
5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «__» _____ 20__ г.
6. Дата начала работы «__» _____ 20__ г.
7. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

8. Работник имеет право на:
 - а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
 - б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

9. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

10. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

11. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

12. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ в месяц;

12.1 Должностной оклад служащего учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы увеличенного на единицу.

12.2. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Размер базового коэффициента

Таблица 1

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2

12.3. В виду нахождения учреждения в городской местности применяется коэффициент – 1,0.

12.4. Размер коэффициента специфики работы _____

12.5. Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Выплата за работу в местности с особыми климатическими условиями		Работа в местности приравненной к районам Крайнего Севера
Районный коэффициент	1,7	Работа в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, в организации финансируемой из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
<i>Другие выплаты</i>		

12.6. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера в соответствии с критериями оценки результативности и показателями эффективности профессиональной деятельности (приложение № 1) и Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам.

13. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

14. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

17. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать): _____;
18. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью ____ календарных дней.
19. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью ____ календарных дней, в связи с работой в Районах приравненных к Крайнему Северу.
20. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

21. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.
22. Работнику предоставляются иные меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором.

VII. Иные условия трудового договора

23. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

24. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.
25. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

26. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
27. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

28. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения

соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

29. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

30. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

Работодатель	Работник
БУ «Советский политехнический колледж»	Ф.И.О. _____
628240, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, Советский район, г. Советский, ул. Макаренко, 1	Паспорт серия _____ № _____ выдан _____
ИНН/КПП 8615010128/861501001	_____
ОКПО 48729153 ОГРН 1038600300705	дата выдачи «__» _____ 20__ г.
Тел./Факс: 8(34675)3-22-71	Адрес места жительства: _____
	№ страх. пенс. св-ва _____
	ИНН: _____
_____ Н.Н. Болдырева	_____ / _____ /

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора _____
(дата и подпись работника)

Приложение № 1

к Трудовому договору № ____ от «__» _____ 20__ г.

В приложении указываются критерии оценки результативности и показатели эффективности профессиональной деятельности конкретного работника, установленные Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам БУ «Советский политехнический колледж»

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзная организация бюджетного учреждения профессионального образования Ханты–Мансийского автономного округа – Югры «Советский политехнический колледж»

Председатель

_____ С.С. Калинкина

УТВЕРЖДЕНО:

бюджетное учреждение профессионального образования Ханты–Мансийского автономного округа – Югры «Советский политехнический колледж»

Директор

_____ Н.Н.Болдырева

**Перечень должностей
с вредными условиями труда**

№ п/п	Должность	Характеристика работ с неблагоприятными условиями труда (класс вредности)	Размер повышения оплаты труда	Кол-во календарных дней дополнительного отпуска
1.	Водитель автомобиля ГАЗ – 2217	3.1	4% тарифной ставки (оклада)	-
2.	Водитель автомобиля ПАЗ-3206	3.2	4% тарифной ставки (оклада)	7
3.	Водитель автомобиля УАЗ-220695	3.2.	4% тарифной ставки (оклада)	7

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзная организация бюджетного
учреждения профессионального
образования Ханты–Мансийского
автономного округа – Югры
«Советский политехнический колледж»

Председатель

_____ С.С. Калинкина

УТВЕРЖДЕНО:

бюджетное учреждение
профессионального образования
Ханты–Мансийского автономного
округа – Югры
«Советский политехнический колледж»

Директор

_____ Н.Н.Болдырева

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Советский политехнический колледж»

И. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Советский политехнический колледж» (далее - работники учреждения).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ, Законом Российской Федерации 10.07.1992 года № 3266-1 «Об образовании», Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры № 4-нп от 14 марта 2014 г «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 16 января 2014 г № 1-нп, «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 г., протоколом № 11, трехсторонним соглашением между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, объединением организаций профсоюзов Ханты-мансийского автономного округа – Югры на 2014-2016 годы от 15 апреля 2014 года, приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры № 2-нп от 22 апреля 2015 г «О внесении изменений в приказ Департамента образования и

молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 16 января 2014 г № 1-нп, «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Система оплаты труда работников устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда; Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; постановления Минтруда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»; постановления Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»; приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»; распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы»;

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, иных выплат предусмотренных настоящим Положением (далее - должностной оклад);

тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

базовый оклад - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников организации;

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа организации и ее структурных подразделений;

коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно действующему нормативному правовому акту автономного округа;

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-4 уровню управления;

коэффициент территории – относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или в сельской местности);

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

директорский фонд – объем средств, направляемый на стимулирование директора организации;

социальные выплаты – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам организаций социальных льгот, в частности, материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний и единовременной выплаты молодым специалистам.

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работников организации состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.6. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени осуществляет ежемесячные доплаты

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местности приравненной к районам Крайнего Севера) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местности приравненной к районам Крайнего Севера, на социальные выплаты предусматривается 10 % от годового фонда оплаты труда.

1.8. По согласованию с Департаментом образования и молодежной политики Ханты–Мансийского автономного округа - Югры, может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.

1.9. Внебюджетные средства расходуются по следующим направлениям:

На оплату труда лиц непосредственно занятых оказанием платных услуг, указанных в лицензии:

1.9.1. По образовательным услугам:

Для основных образовательных программ – штатной численности, рассчитанной как усредненная величина исходя из установленной численности студентов в группе (на основании Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования);

Для дополнительных образовательных услуг – плановой численности работников, рассчитанной исходя из фактической численности прошедшего периода, наполняемости группы, указанной в лицензии.

1.9.2. По прочим платным услугам – штатным работникам учреждения (педагогический, прочий персонал) и специалистам, привлекаемым со стороны, в соответствии со штатным расписанием, рассчитанным по установленным нормативам, либо исходя из необходимой для выполнения отдельных видов услуг штатной численности.

1.9.3. Выплаты по дополнительному стимулированию штатных работников, а также на социальную поддержку работников учреждения осуществляются в соответствии с локальными актами учреждения, при этом, объем ассигнований на эти цели не должен превышать 20 процентов от объема поступления доходов от приносящей доход деятельности, и не должен быть выше 10 процентов объема бюджетных ассигнований, предусмотренных по смете учреждения на оплату труда штатного состава.

1.10. Базовый оклад установлен в размере 4482 рублей.

Размер базового оклада подлежит индексации в порядке и сроки, определенные правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

II. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад директора, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

В пп.2.1 и 2.2 Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается:

- работникам государственных образовательных организаций, кроме учреждений высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук. Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) директора организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

- начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактического отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам государственных образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер вышеуказанной выплаты составляет в государственных образовательных организациях (кроме высшего образования и дополнительного профессионального образования) профессионального образования – 50 рублей. Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке. На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в местности приравненной к районам Крайнего Севера, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местности приравненной к районам Крайнего Севера.

2.3. Должностной оклад служащего организации определяется путем произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента специфики работы увеличенного на единицу.

2.4. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Размер базового коэффициента

Таблица 1

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
--	------------------------------

1	2
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

2.5. В виду нахождения организации в городской местности применяется коэффициент 1,0.

2.6. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Размер коэффициента специфики работы

Таблица 2

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
Профессиональные образовательные организации	
1. Работа в: Профессиональной образовательной организации	0
2. Работа педагогического работника в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) по дисциплинам в соответствии с учебным планом (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,05
3. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы).	
4. Проверка тетрадей для преподавателей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии, сольфеджио, элементарной теории музыки, музыкальной литературы, гармонии, анализа музыкальных произведений, истории хореографического искусства, истории театра, истории изобразительного искусства, расшифровки и аранжировки народной музыки, инструментовки (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
5. Работа в колледже, имеющим статус Ресурсного Центра: руководителям 1-2 уровней (коэффициент применяется на ставку работы); педагогическим работникам, реализующим программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена по профилю Ресурсного Центра (коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
6. Работа в колледже, имеющем статус многофункционального центра прикладных квалификаций (учебных центров профессиональных квалификаций): руководителям 1-2 уровней (коэффициент применяется на ставку работы); педагогическим работникам, реализующим программы подготовки	

<p>квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена по профилю многофункционального центра прикладных квалификаций (учебных центров профессиональных квалификаций) (коэффициент применяется на ставку работы).</p> <p>7. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: Заведование учебным, методическим кабинетов, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком, учебным хозяйством (коэффициент применяется на ставку работы); проверка тетрадей для преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки); руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).</p>	
<p>8. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы). Работа в группах с больными туберкулезом (коэффициент применяется по факту нагрузки).</p>	0,15
<p>9. Преподавание национальных языков КМНС. 10. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки) в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья.</p>	0,20
<p>11. Работа преподавателей и мастеров производственного обучения, реализующих: программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) (коэффициент применяется по факту нагрузки); программы подготовки специалистов среднего звена (коэффициент применяется по факту нагрузки); программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих (коэффициент применяется по факту нагрузки).</p>	0,25

2.7. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за ученое звание;
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников организации, устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

2.7.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- педагогическим работникам,
- руководителям организации;
- специалистам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761 н «Об утверждении Единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Таблица 3

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию (в государственных образовательных организациях, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,35
первая категория	0,20
вторая категория	0,10

2.7.2. Коэффициент за ученое звание устанавливается:

- руководителям организации;
- специалистам.

Размер коэффициента за ученое звание указан в таблице 4.

Размер коэффициента за ученое звание

Таблица 4

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за ученое звание
1	2
Ученое звание:	
профессор	0,8
доцент	0,5

2.7.3. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР устанавливается руководителю и специалистам организации.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР указан в таблице 5.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР

Таблица 5

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,40
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,40
«Заслуженный...»	0,30
«Мастер спорта...»	0,10
«Мастер спорта международного класса...»	0,25
«Гроссмейстер...»	0,10
«Лауреат премий президента РФ»	0,25
почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,10
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,40
почетные звания	0,25
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
медаль К.Д.Ушинского	0,20
нагрудный знак «Почетный работник», почетное звание «Почетный работник»	0,10
иные нагрудные знаки благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского

автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда в соответствии с Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 6 июля 2005 года №124-п «Об объемных показателях и порядке отнесения государственных образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления».

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 6.

Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 6

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 1	0,30

2.9. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 7.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 7

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30

2.10. На должностной оклад директора, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения (таблица 8).

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

Таблица 8

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,05	1,10	1,15	1,25	1,30	1,35	1,50	1,60	1,80

3.2. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базового оклада, тарифного коэффициента, увеличенного на единицу.

3.3. На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

IV. Почасовая оплата труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местности приравненной к районам Крайнего Севера.

4.2. Директор организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базового оклада, коэффициента почасовой оплаты труда, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местности приравненной к районам Крайнего Севера.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в организации, указаны в таблице 9.

**Коэффициенты почасовой оплаты труда работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий в организации**

Таблица 9

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	2	3	4	5
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий со студентами	0,12	0,10	0,05

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базового оклада, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия со студентами, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местности приравненной к районам Крайнего Севера.

Оплата труда по прочим платным услугам от приносящей доход деятельности – штатных сотрудников и специалистов, привлеченных со стороны рассчитывается: путем умножения базового оклада, базового коэффициента, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местности приравненной к районам Крайнего Севера и делением на норму часов педагогической работы в месяц.

V. Компенсационные выплаты

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местности приравненной к районам Крайнего Севера;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ);
- выплаты за выполнение сверхурочной работы, работе в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

- Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- Оплата труда в ночное время.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.5. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной

ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местности приравненной к районам Крайнего Севера.

VI. Стимулирующие выплаты

7.1. Выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

К стимулирующим выплатам относятся:

- Выплата за интенсивность и высокие результаты работы,
- Выплата за качество выполняемых работ,
- Единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам;
- Премияльные выплаты по итогам работы за год;
- Постоянные и разовые выплаты руководителю (на основании приказов Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

6.2. Выплата устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника.

Распределение стимулирующих выплат производится два раза в год на основании Приложений 1,2,3 составленных в соответствии с «Критериями оценки эффективности деятельности работников бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Советский политехнический колледж» до 25 сентября и 25 января.

6.3. Выплаты из фонда стимулирующих выплат производятся ежемесячно за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны руководителя) а также за инновационную деятельность в соответствующем периоде за фактически отработанное время;

Отмена установленных выплат либо снижение их размеров производится по следующим основаниям:

- нарушение трудовой дисциплины;
- неполное и (или) некачественное исполнение работниками своих должностных и функциональных обязанностей;
- несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности.
- больничный лист в текущем периоде,

Если в соответствующем периоде имеются замечания со стороны руководителя за исполнение работником своих должностных обязанностей на основании которых он лишен выплат, тогда в этом периоде оплата не производится;

Конкретный размер выплаты определяется в соответствии с «Критериями оценки эффективности деятельности работников бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Советский политехнический колледж». (Приложение 1,2,3)

6.4. Выплаты по итогам работы за год.

При определении размеров выплат по итогам работы за год учитывается:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы за год производятся согласно фактически отработанному времени в текущем году без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местности приравненной к районам Крайнего Севера, уволенные в календарном году работники, теряют право на премиальные выплаты по итогам работы за год.

Премияльная выплата за год производится из экономии бюджетных средств по результатам календарного года. Размер выплаты за год напрямую зависит от суммы сэкономленных бюджетных средств.

6.5. Выплаты к юбилейным и праздничным датам.

Указанные выплаты производятся на основании Приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Выплата производится за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер выплаты устанавливается в едином размере для всех работников учреждения и не может превышать 10 тысяч рублей.

6.6. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения.

Директорский фонд состоит из:

- регулярных выплат;
- разовых выплат.

Размеры и порядок установления регулярных и разовых выплат руководителю из директорского фонда устанавливаются за трехмесячный период в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности.

На компенсационные выплаты (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местности приравненной к районам Крайнего Севера) и стимулирующие выплаты планируются 30 % от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов) с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местности приравненной к районам Крайнего Севера.

Директорский фонд составляет 10 процентов планового фонда штатного расписания и планового фонда тарификационного списка преподавателей за месяц.

6.7. Настоящее положение устанавливает дополнительное направление расходования средств от приносящей доход деятельности:

- на осуществление выплаты стимулирующего характера директору учреждения из средств от приносящей доход деятельности в размере 4,5 процентов от суммы поступившего дохода. Указанная выплата носит регулярный характер, производится директору учреждения за активное участие в создании условий для организации и ведения приносящей доход деятельности колледжа;

- выплаты по дополнительному стимулированию штатных сотрудников, занятых ведением приносящей доход деятельности. Размер выплат не должен превышать 20% от объема поступлений дохода от приносящей доход деятельности и не выше 10% объема финансирования учреждения, предусмотренного на оплату труда штатного состава.

VII. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- материальная помощь на профилактику заболеваний, а также в связи с тяжелым (серьезным) материальным положением;

- выплаты предусмотренные Коллективным договором бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Советский политехнический колледж».

7.2. Единовременная выплата молодым специалистам.

Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и (или) заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Размер социальной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в местности приравненной к районам Крайнего Севера.

Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и (или) заключения трудового договора.

7.3. Работникам учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Порядок выплаты материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний:

- по основному месту работы;
- по основной занимаемой должности;
- материальная помощь на профилактику заболеваний предусматривается в размере 2 фондов оплаты труда на 1 ставку работы, с учетом среднего размера стимулирующих выплат за 12 календарных месяцев предшествующего периода.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается директором учреждения и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на материальную помощь на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 14 дней.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному в течение календарного года по собственному желанию, а также уволенному за виновные действия.

VIII. Иные выплаты

8.1. К иным выплатам относятся:

- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

8.2. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течении первых двух лет работы по специальности.

8.3. Выплата, указанная в пункте 8.1, начисляется к должностному окладу (окладу) и не образуют его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местности приравненной к районам Крайнего Севера.

IX. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

9.1. Заработная плата директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад устанавливается директору учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

9.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты–Мансийского автономного округа - Югры, в соответствии с настоящим Положением, особенностями деятельности и значимости учреждения и указываются в трудовом договоре.

9.4. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты–Мансийского автономного округа - Югры, в соответствии с настоящим Положением. В качестве показателя эффективности работы директора учреждения установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

9.5. Предельный уровень заработной платы директора учреждения устанавливается через определение соотношения средней заработной платы директора учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и работников учреждения определяется в кратности от 1 до 8.

9.6. Должностные оклады заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения или другими условиями оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективным договором, локальными актами учреждения.

9.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, установленного директору учреждения.

9.8. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами директора организации в соответствии с настоящим Положением, и указываются в трудовом договоре.

9.9. Заработная плата директора организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать восьмикратного размера средней заработной платы работников данной организации.

Критерии и показатели эффективности деятельности преподавателей, мастеров производственного обучения

	Критерии	Показатели	Баллы		
1	Достижения студентов педагога	1. Доля студентов, освоивших программу обучения по программам дисциплинам и модулям (% от численности обучающихся у данного педагога) за полугодие	Абсолютная успеваемость 100% Качественная успеваемость 80% и более <i>3 балла</i>	Абсолютная успеваемость 100% Качественная успеваемость 60% и более <i>2 балла</i>	Абсолютная успеваемость 100% Качественная успеваемость 36% и более <i>1 балл</i>
		2. Динамика развития личности студентов: участие в конкурсах, конференциях, профессиональная успешность студентов, культурно – массовых мероприятиях (очное участие) (победители, участие в заочной форме в любых мероприятиях 1 балл)	призовое место на уровне колледжа <i>2 балл,</i> участие <i>1 балл</i>	призовое место на уровне города <i>2 балл,</i> участие <i>1 балл</i>	призовое место на уровне округа, РФ 5 баллов, участие 2 балла
		3. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, создание портфолио обучающихся	100% обучающихся имеют портфолио, с постоянным обновлением результатов деятельности <i>5 баллов</i>	50% обучающихся имеют портфолио, с постоянным обновлением результатов деятельности <i>3 балла</i>	25% обучающихся имеют портфолио, с постоянным обновлением результатов деятельности <i>2 балла</i>
2	Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий, элементов совершенствования учебного процесса	1. Качество учебно-методического обеспечения (ОПОП) (пакеты контрольно - измерительных материалов, контрольно – оценочных средств, наличие рейтинговой системы)	УМК по курсу прошел внутреннюю и внешнюю экспертизу		<i>2 балла</i>
		2. Внедрение в реализацию курса дистанционных (электронных) технологий	имеются материала на сайте по предмету (с предоставлением скриншота страниц о выполнении заданий студентами) разработан весь курс (с предоставлением скриншота страниц о выполнении заданий студентами)		<i>2 балла</i> <i>5 баллов</i>
		3. Привлечение работодателей к образовательному процессу (мастер классы, занятия,	Количество мероприятий		<i>1 балл за каждое мероприятие</i>

		экскурсии и тд)				
		4. Ведение базы автоматизированного электронного документооборота 1С	Своевременно заполняется	<i>до 3 баллов</i>		
			Не своевременно заполняется	<i>0 баллов</i>		
3	Участие педагога в развитии профессионального образования	1. Работа в проектных, рабочих группах, наставничество				<i>1 балл</i>
		2. Мероприятия, проведенные целью обобщения и распространения педагогического опыта (семинары, открытые мероприятия, работа в педагогических сообществах и прочие мероприятия)	на уровне ОУ <i>1 балл</i>	На муниципальном уровне <i>2 балла</i>	на региональном уровне <i>3 балла</i>	на федеральном уровне <i>4 балла</i>
		3. Экспертная деятельность (экспертиза учебно – программной, учебно – методической документации, работа в качестве эксперта на олимпиадах, НПК, работа в качестве эксперта при аттестации педагогических работников)	на уровне ОУ <i>1 балл</i>	На муниципальном уровне <i>1 балл</i>	на региональном уровне <i>3 балла</i>	на федеральном уровне <i>4 балла</i>
		4. Публикации, участие в научно – исследовательской и инновационной деятельности (публикации одобрены методическим советом)	на уровне ОУ <i>1 балл</i>	на региональном уровне <i>2 балла</i>		на федеральном уровне <i>3 балла</i>
4	Обеспечение взаимодействия с родителями студентов	1. Вовлечение родителей в проведение мероприятий (конкурсы, семинары, экскурсии, открытые мероприятия и др.)	на уровне ОУ <i>1 балл</i>	на муниципальном уровне <i>2 балла</i>	на уровне округа <i>3 балла</i>	
		2. Организация работы с социально – неблагополучными семьями (работа с группой)	нет динамики (оценивается качество и объем выполненной работы) <i>1 балл</i>		Положительная динамика (Снижение доли студентов, состоящих на учете в КДН, снижение количества правонарушений, успешное освоение ОПОП (отсутствие пропусков занятий и не аттестации) <i>2 балла</i>	
5	Имиджирование ОУ	1. Организация профориентационной работы	Разработка, издание информационно -рекламных материалов <i>1 балл</i>	Профессиональная агитация, иные формы профориентационных мероприятий <i>2 балла</i>	Профессиональные пробы <i>3 балла</i>	
		2. Др. мероприятия,	на	на	на	

		повышающие имидж ОУ (выступления, получение грантовой поддержки)	муниципальном уровне <i>1 балл</i>	региональном уровне <i>2 балла</i>	федеральном уровне <i>3 балла</i>
		3. Наличие положительных отзывов по подготовке обучающихся	имеются не имеются		<i>1 балл</i> <i>0 балл</i>
6	Создание элементов образовательной инфраструктуры	1. Привлечение спонсорских средств	в зависимости от объёма		<i>до 3 баллов</i>
		2. Использование собственных ресурсов при создании элементов образовательной инфраструктуры			
7	Наличие факторов, влияющих на снижение эффективности работы ОУ	1. Несвоевременная предоставление отчётной, учебно – программной документации (за каждое нарушение)			<i>минус 1 балл</i>
		2. Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, законных представителей, студентов (за каждую жалобу)			<i>минус 1 балл</i>
		3. Прочие факторы, влияющие на снижение эффективности работы ОУ (за каждый фактор)			<i>минус 1 балл</i>

**Параметры и критерии оценки
эффективности деятельности заместителей директора**

№/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1	2	3	4
I. Эффективность исполнения государственного задания			
1.	Исполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (%)	от 95 до 100 % ниже 95 %	25 минус 10
II. Финансово-хозяйственная деятельность			
1.	Достижение целевого показателя средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения согласно Указа Президента РФ № 597 (по перечню РП АО № 796-рп от 29.12.2012)	достигнуто не достигнуто	20 минус 10
2.	Доля внебюджетных средств в процентах к общей сумме объема фактического финансирования	свыше 20 % от 10 до 20 % от 5 до 10 % менее 5	15 10 5 0
3.	Доля средств, направленных на укрепление и развитие материально-технической базы в структуре расходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	свыше 20 % от 10 до 20 % от 5 до 10 % менее 5	15 10 5 0
4.	Наличие кредиторской задолженности по итогам отчетного года	отсутствие наличие	10 0
5.	Дебиторская задолженность более 30.000,0 руб. по КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» по итогам отчетного года	отсутствие наличие	10 0
III. Организация кадровой работы			
1.	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию к общему количеству педагогических работников	свыше 95 % от 80 до 95 % до 80 %	20 10 0
2.	Доля педагогических работников, прошедших стажировку в течение	свыше 50 % от 35 до 50 % до 35 %	20 10 0

	последних 3 лет, к общему количеству педагогических работников со стажем работы в учреждении не менее 3 лет		
3.	Наличие кадрового резерва	наличие отсутствие	10 0
IV. Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования и комплексной безопасности			
1.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	отсутствие наличие	20 0
2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по вопросам социальной поддержки и защиты интересов обучающихся	отсутствие наличие	10 0
3.	Отсутствие неустраненных предписаний надзорных органов в области комплексной безопасности (Роспотребнадзор, Госпожнадзор) в отчетном году	отсутствие наличие	10 0
V. Информационная открытость			
1.	Наличие действующего, систематически обновляемого сайта образовательной организации	отсутствие наличие	5 0
2.	Наличие в открытом доступе информации о деятельности образовательной организации в соответствии с «Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательном учреждении» утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 апреля 2012 г № 343	отсутствие наличие	5 0
3.	Наличие в открытом доступе публичного доклада руководителя образовательной организации	отсутствие наличие	5 0

VI.Создание условий для индивидуализации процесса обучения			
1.	Наличие в образовательной организации разработанных и утвержденных внутренних локальных актов, регламентирующих формирование индивидуальных образовательных траекторий	отсутствие наличие	10 0
2.	Доля студентов, обучающихся по индивидуальным образовательным траекториям, от общего числа обучающихся (%)	свыше 10 % от 0 до 10 %	10 5
3.	Доля разработанных образовательных программ, предполагающих обучения, от общего количества реализуемых образовательных программ (%)	свыше 30 % от 10 до 30 % от 0 до 10	20 10 5

Критерии и показатели эффективности деятельности
прочих специалистов
Бухгалтерия

№/п	Целевой показатель	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины 1.1.Своевременное предоставление отчетов в вышестоящие организации: 2.2.Соблюдение сроков исполнения запросов, заданий:	достигнуто не достигнуто	5 0
		соблюдается не соблюдается	5 0
2	Качество выполняемой работы 2.1.Качество исполнения запросов, заданий; 2.2.Качество и своевременное оформление регистров бухгалтерской отчетности;	От 95 -100 % От 50 до 95 % От 0 до 50 %	5 3 1
		От 95 -100 % От 50 до 95 % От 0 до 50 %	5 3 1
3	Своевременное закрытие дебиторской и кредиторской задолженности 3.1..Контроль за своевременным закрытием дебиторской, кредиторской	наличие отсутствие	10 0

	задолженности:		
4	Обучение способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности работников 4.1.Участие в образовательных конференциях, обучение на семинарах;	наличие отсутствие	10 0
5	Информационная обеспеченность 5.1.Размещение на сайте плана ФХД, гос.задания (план, факт по показателям года);	наличие отсутствие	10 0
Специалист по кадрам			
1	Качество выполняемой работы 1.1.Качество исполнения запросов, заданий; 1.2.Соблюдение сроков исполнения запросов, заданий:	От 95 -100 % От 50 до 95 % От 0 до 50 %	5 3 1
		соблюдается не соблюдается	5 0
2	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины 2.1.Своевременное предоставление отчетов в вышестоящие организации, органы статистики, военкомат, центр занятости, ПФР; 2.2.Проявление инициативы на выполнение работ ,не входящих в функциональные обязанности:	достигнуто не достигнуто	5 0
		наличие отсутствие	5 0
3	Кадровое обеспечение 3.1.Организация повышения квалификации кадров;	наличие отсутствие	2 0
	3.2.Формирование кадрового резерва	наличие отсутствие	2 0
	3.3.Оптимальная укомплектованность кадрами	наличие отсутствие	2 0
4	Обучение способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности работников 1.Участие в образовательных конференциях,	наличие отсутствие	10 0

	обучение на семинарах;		
Специалист по гос.заказу (бухгалтер «обеспечение и организация гос.заказа»)			
1	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины 1.1.Своевременное предоставление отчетов в вышестоящие организации;	достигнуто	5
		не достигнуто	0
		соблюдается	5
1.2.Соблюдение сроков исполнения запросов, заданий;	не соблюдается	0	
	соблюдается	5	
	не соблюдается	0	
1.3.Соблюдение должностных обязанностей в условиях особого режима;	соблюдается	5	
	не соблюдается	0	
2	Качество выполняемой работы 2.1.Качество исполнения запросов, заданий;	От 95 -100 %	5
		От 50 до 95 %	3
		От 0 до 50 %	1
	2.2.Качество заданий повышенной сложности и важности;	От 95 -100 %	5
		От 50 до 95 %	3
		От 0 до 50 %	1
3.3.Способность быстро адаптироваться к новым условиям и сохранять высокую работоспособность в сложных ситуациях	наличие	5	
	отсутствие	0	
3	Результативность обеспечения государственных и муниципальных нужд 3.1.Предоставление результатов государственных закупок (аукцион, запрос котировок);	достигнуто	5
		не достигнуто	0
	3.2.Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию;	наличие	2
		отсутствие	0
4	Эффективность осуществления государственных закупок 4.1.Результативность эффективности осуществления государственных закупок;	От 95 -100 %	5
		От 50 до 95 %	3
		От 0 до 50 %	1
	4.2.Применение современных форм и методов работы, поддержание высокого уровня профессиональной квалификации	наличие	5
		отсутствие	0
5	Информационная		

	обеспеченность 5.1.Соблюдение принципа инноваций при размещении заказов на поставку товаров, выполнения работ, оказание услуг (ФЗ № 44 от 05.04.2013 г в ред., ФЗ от 02.07.2013 № 188-ФЗ)	соблюдается не соблюдается	5 0
Юрисконсульт			
1	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины 1.1.Своевременное предоставление отчетов в вышестоящие организации	достигнуто не достигнуто	5 0
2	Качество выполняемой работы 1. Соблюдение сроков исполнения запросов, заданий; 2. Качество исполнения запросов, заданий	соблюдается не соблюдается От 95 -100 % От 50 до 95 % От 0 до 50 %	5 0 5 3 1
3	Информационная обеспеченность 1.Подготовка, регистрация и заполнение информации на сайтах	достигнуто не достигнуто	5 0
4	Участие юриста в комиссиях БУ «Советский политехнический колледж» 4.1.Участие в работе комиссий; 4.2.Работа с дебиторской, кредиторской задолженности по взысканию долгов	наличие отсутствие Отсутствие наличие	5 0 5 0
5	Результативность судебных процессов (заседаний) 5.1.Положительный результат судебных заседаний	достигнуто не достигнуто	5 0
Инженер - электроник			
1	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины 1.1Своевременное предоставление отчетов в вышестоящие организации; 1.2. Соблюдение сроков исполнения запросов, заданий;	достигнуто не достигнуто соблюдается не соблюдается	5 0 5 0
2	Качество выполняемой работы 2.1. Качество исполнения запросов, заданий;	От 95 -100 % От 50 до 95 % От 0 до 50 %	5 3 1

3	Обучение способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности работников 5.1.Участие в подготовке и проведении научно-практической и других конференциях	наличие отсутствие	5 0
4	Совершенствование в обслуживании компьютерной и мультимедийной техники 4.1.Обслуживание компьютерной и мультимедийной техники без привлечения посторонних специалистов; 4.2.Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию;	От 95 -100 % От 50 до 95 % От 0 до 50 %	5 3 1
		наличие отсутствие	5 0
5	Рационализаторские предложения и результативность их внедрения 5.1.Рационализаторские предложения и результат их внедрения по усовершенствованию работы (участков,подразделений,служб и пр);	Положительный отрицательный	5 0
Инженер по ОТ			
1	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины 1.1.Своевременное предоставление отчетов в вышестоящие организации;	достигнуто не достигнуто	5 0
2	Качество выполняемой работы 2.1. Качество исполнения запросов, заданий; 2.2. Соблюдение сроков исполнения запросов, заданий;	От 95 -100 % От 50 до 95 % От 0 до 50 %	5 3 1
		соблюдается не соблюдается	5 0
3	Рационализаторские предложения и результативность их внедрения 3.1.Рационализаторские предложения и результат их внедрения по усовершенствованию работы в области ОТ (участков, подразделений, служб и пр);	Положительный отрицательный	5 0

4	Отсутствие случаев травматизма в образовательной организации 4.1.Отсутствие случаев травматизма в образовательной организации;	Отсутствие наличие	5 0
5	Отсутствие предписаний Службы по контролю и надзору за соблюдением техники безопасности и охраны труда 5.1.Отсутствие предписаний надзорных органов;	Отсутствие наличие	5 0
Библиотечный работник			
1	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины 1.Своевременное предоставление отчетов в вышестоящие организации;	достигнуто не достигнуто	5 0
2	Качество выполняемой работы 2.1. Качество исполнения запросов, заданий; 2.2. Соблюдение сроков исполнения запросов, заданий;	От 95 -100 % От 50 до 95 % От 0 до 50 %	5 3 1
		Соблюдается не соблюдается	5 0
3	Обучение способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности работников 3.1.Участие в подготовке и проведении классных часов, конференциях, конкурсах;	наличие отсутствие	5 0
4	Обеспечение высокого качества и доступности обучения 4.1.Обучение пользователей навыкам пользования справочно-библиографическим аппаратом, каталогами, базами данных, документальными источниками, сетевой информацией (Интернет);	От 95 -100 % От 50 до 95 % От 0 до 50 %	5 3 1
	4.2.Работа по реставрации печатных документов;	достигнуто не достигнуто	5 0
	4.3.Создание и демонстрация тематических виртуальных выставок	наличие отсутствие	5 0
Медицинская сестра			
1	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины 1.1.Своевременное предоставление отчетов в	достигнуто не достигнуто	5 0

	вышестоящие организации;		
2	Качество выполняемой работы 2.1. Качество исполнения запросов, заданий;	соблюдается не соблюдается	5 0
3	Снижение уровня заболеваемости обучающихся в БУ «Советский политехнический колледж» 3.1. Разработка плана мероприятий, направленных на профилактику заболеваний;	наличие	5
		отсутствие	0
	3.2. Сравнительный анализ по снижению уровня заболеваемости обучающихся в 2014 г в соответствии с периодом прошлого года	От 95 -100 % От 50 до 95 % От 0 до 50 %	5 3 1
4	Организация физкультурно-оздоровительных и лечебно-профилактических мероприятий 4.1. Охват обучающихся (в процентах от общего количества) занятиями в кружках, секциях спортивной и лечебно-профилактической направленности;	От 95 -100 % От 50 до 95 % От 0 до 50 %	5 3 1
5	План профилактических прививок 5.1. 100 % профилактическая вакцинация;	От 95 -100 % От 50 до 95 % От 0 до 50 %	5 3 1
Механик			
1	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины 1.1. Своевременное предоставление отчетов в вышестоящие организации;	достигнуто не достигнуто	5 0
2	Качество выполняемой работы 2.1. Соблюдение сроков исполнения запросов, заданий;	соблюдается не соблюдается	5 0
3	Техническая готовность и безаварийная работа автотранспорта 3.1. 100% техническая готовность и безаварийная работа автотранспорта;	достигнуто не достигнуто	5 0
4	Оптимизация расходов запчастей ГСМ 4.1. Снижение стоимости ремонта;	наличие отсутствие	5 0
	4.2. Опеспечение запаса		

	необходимых запасных частей, поиск и подбор более дешевых и качественных запасных частей;	наличие	5
		отсутствие	0
	4.3.Снижение затрат на горючесмазочные материалы;	достигнуто	5
		не достигнуто	0
4.4.Сокращение затрат на порожные пробеги	достигнуто	5	
	не достигнуто	0	
<i>Максимальное количество баллов – 50 баллов</i>			

*При превышении порогового значения баллов по результатам деятельности, прочие специалисты премируются руководителем за эффективность по итогам года.

Критерии и показатели эффективности деятельности
служащих и рабочих

№/п	Целевой показатель	Критерии эффективности	Оценка в баллах
Делопроизводитель, документовед, секретарь			
1.	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины	достигнуто не достигнуто	3 0
2.	Качество выполняемой работы	удовлетворительное не удовлетворительное	3 0
3.	Обучение способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности работников	наличие отсутствие	3 0
4.	Совершенствование знаний компьютерной и мультимедийной техники	От 95 -100 % От 50 до 95 % От 0 до 50 %	3 2 1
5.	Информационная обеспеченность	достигнуто не достигнуто	3 0
Диспетчер расписания			
1.	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины	достигнуто не достигнуто	3 0
2.	Качество выполняемой работы	удовлетворительное не удовлетворительное	3 0
3.	Обучение способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности работников	наличие отсутствие	3 0
4.	Совершенствование знаний компьютерной и мультимедийной техники	От 95 -100 % От 50 до 95 % От 0 до 50 %	3 2 1
5.	Информационная обеспеченность	достигнуто не достигнуто	3 0
Комендант			
1.	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины	достигнуто не достигнуто	3 0
2.	Качество выполняемой	удовлетворительное	3

	работы	не удовлетворительное	0
3.	Высокая организация содержания зданий и окружающей территории в надлежащем порядке 3.1.Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние помещений и окружающей территории; 3.2.Соблюдение правил пожарной безопасности сотрудниками и проживающими; 3.3.Отсутствие замечаний по учету и хранению ТМЦ; 3.4.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части обеспечения охраны жизни и здоровья сотрудников и студентов; 3.5.Отсутствие нарушений режима студентами, проживающими в общежитии;	наличие отсутствие соблюдается не соблюдается наличие отсутствие наличие отсутствие наличие отсутствие	0 3 3 0 0 3 0 3 0 3
Дежурные общежития			
1.	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины	достигнуто не достигнуто	3 0
2.	Качество выполняемой работы	удовлетворительное не удовлетворительное	3 0
3.	Эффективность обеспечения условий, направленных на создание комфортных условий проживающих 3.1.Обеспечение сохранности имущества и оборудования; 3.2.Степень участия в поддержании санитарно-технического состояния помещений и окружающей территории; 3.3.Соблюдение правил внутреннего распорядка студентами, проживающими в общежитии;	достигнуто не достигнуто От 95 -100 % От 50 до 95 % От 0 до 50 % соблюдается не соблюдается наличие отсутствие	3 0 3 2 1 3 0 3 0

	3.4.Проявление инициативы на выполнение работ , не входящих в функциональные обязанности:		
Рабочие столовой			
1.	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины	достигнуто не достигнуто	2 0
2.	Качество выполняемой работы	удовлетворительное не удовлетворительное	2 0
3.	Результативность проверок по Сан ПиН, ТБ и ОТ , качества питания	наличие замечаний отсутствие замечаний	2 0
4.	Технология приготовления блюд	соблюдается не соблюдается	2 0
5.	Обучение способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности работников	наличие отсутствие	2 0
Уборщик производственных помещений			
1.	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины	достигнуто не достигнуто	2 0
2.	Качество выполняемой работы	удовлетворительное не удовлетворительное	2 0
3.	Обеспечение режима по Сан ПиНу, ТБ и ПБ	соблюдается не соблюдается	2 0
4.	Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (благоустройство и озеленение территории, косметические ремонты)	наличие отсутствие	2 0
5.	Обеспечение сохранности материально-технических ценностей	достигнуто не достигнуто	2 0
Гардеробщик			
1.	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины	достигнуто не достигнуто	2 0
2.	Качество выполняемой	удовлетворительное	2

	работы	не удовлетворительное	0
3.	Обеспечение режима по СаН ПиНу, ТБ и ПБ	соблюдается не соблюдается	2 0
4.	Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (благоустройство и озеленение территории, косметические ремонты)	наличие отсутствие	2 0
5.	Обеспечение сохранности материально-технических ценностей	достигнуто не достигнуто	2 0
Слесарь-сантехник, слесарь-электрик, слесарь по ремонту оборудования, рабочий по обслуживанию зданий, грузчик, дворник			
1.	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины	достигнуто не достигнуто	2 0
2.	Качество выполняемой работы	удовлетворительное не удовлетворительное	2 0
3.	Обеспечение режима по ТБ и ПБ	соблюдается не соблюдается	2 0
4.	Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (благоустройство и озеленение территории, косметические ремонты)	наличие отсутствие	2 0
5.	Обеспечение сохранности материально-технических ценностей	достигнуто не достигнуто	2 0

Исп.экономист Додонова Г.В.