

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж
А.И.Каримова
« 07 » _____ 201 6 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж
А.Г.Сатлыков
« 09 » _____ 201 6 г.

Приказ № 558/1-09 от 09.12.2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о видах и размерах надбавок, доплат и других выплат
стимулирующего характера
работников государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Мелеузовский индустриальный колледж

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников колледжа в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

В компетенцию колледжа входит определение видов дополнительно оплачиваемых работ, размеров доплат и других выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда.

2. Порядок и условия установления выплат
компенсационного характера

2.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

2.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50% часовой ставки.

2.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы

рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

2.2.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в размере не ниже 4% от оплаты за фактический объем работы.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

До определения Правительством Российской Федерации перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда следует руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями), или аналогичными перечнями, утвержденными Приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных указанными перечнями.

С 1 января 2009 года указанные выплаты устанавливаются всем работникам учреждения, получавшим их ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

2.2.4. Оплата за сверхурочную работу (переработка рабочего времени осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

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

2.2.5. В учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований республиканского бюджета и средств, от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в учреждении приказами директора на основании решения комиссии по назначению надбавок, доплат и других видов стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре, без учета повышающего коэффициента или в абсолютном размере.

Директор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником, некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств республиканского бюджета, по независящим от учреждения причинам, директор учреждения имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам (баллам);
- премиальные и иные стимулирующие выплаты.

3.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

3.3.1. Повышающий коэффициент за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1.	Первая квалификационная категория	0,35
2.	Высшая квалификационная категория	0,55
3.	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4.	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
5.	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
6.	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

3.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,20 за фактическую нагрузку в течение 3 лет.

3.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

3.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

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

3.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

3.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный работник НПО (СПО)", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист", установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 3.3.3 - 3.3.7 настоящего Примерного положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

3.3.8. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ - в размере до 0,15 за фактическую нагрузку, а именно: практических (лабораторных), контрольных (согласно тематических планов) по предметам: русский язык, математика, башкирский язык, иностранный язык, физика, химия, черчение, конструирование.

3.3.9. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам - в размере 0,05 за фактическую нагрузку.

3.3.10. Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, приведены в следующей таблице:

Размеры
повышающих коэффициентов за выполнение работ,
не входящих в должностные обязанности

Наименование вида работ	Размеры повышающих коэффициентов
Классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования	до 0,10
Заведование кабинетами, лабораториями	до 0,10
Заведование учебными мастерскими, кафедрами	до 0,20
Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	до 0,15

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

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

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

3.3.12. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя устанавливается в следующих размерах:

- 0,5 (водители, имеющие присвоенный в установленном порядке 1 класс (при наличии водительского удостоверения, разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);
- 0,25 (водителям, имеющим 2 класс (при наличии водительского удостоверения, разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д») («Д» и «Е»).

3.4. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам колледжа выплачиваются иные стимулирующие выплаты, согласно п. 3.5

3.5. Критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам колледжа приведены в таблице оснований для премирования и установления иных стимулирующих выплат.

Таблица
оснований (критериев) для премирования и установления
иных стимулирующих выплат работникам учреждения

Наименование категории работников образовательного учреждения	Примерный перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения	Размер выплат, Баллы\ Коэффициент
1	2	3
Педагогические работники (преподаватели, преподаватель физической культуры, преподаватель ОБЖ, мастера производственного обучения, педагог социальный, старший мастер), педагог-организатор, педагог-психолог	1. Качество образования, динамика учебных достижений обучающихся;	0,1
	2. Достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа;	0,1
	3. Достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их ранга;	0,1
	4. Индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала;	0,1
	5. Уровень воспитанности обучающихся, организация внеурочной работы;	0,1
	6. Снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;	0,1
	7. Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися, уроков без уважительной причины;	0,1
	8. Уровень взаимоотношений с обучающимися, родителями, коллегами;	0,1
	9. Участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках;	0,1
	10. Достижения: разработка авторских программ кружков, факультативов, элективных курсов и др.;	0,2
	11. Состояние здоровья обучающихся использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий;	0,1
	12. Наличие сайта и успешное его функционирование;	0,1
	13. Повышение квалификации;	0,1
	14. Организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье;	0,1
	15. Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;	0,1

	<p>16. Состояние учебного кабинета, мастерских, лабораторий;</p> <p>17. Сохранение контингента обучающихся;</p> <p>18. Динамика индивидуальных показателей развития физических качеств занимающихся;</p> <p>19. Динамика прироста индивидуальных показателей физической подготовленности занимающихся;</p> <p>20. Уровень освоения основ техники видов спорта, навыков гигиены и самоконтроля;</p> <p>21. Участие в профориентационной работе, комплектовании учебных групп;</p> <p>22. Другие основания.</p>	<p>0,1</p> <p>0,2</p> <p>0,1</p> <p>0,1</p> <p>0,1</p> <p>0,1</p> <p>0,1</p>
Заместители руководителя, заведующий отделением	<p>1. Организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.);</p> <p>2. Сохранение контингента обучающихся;</p> <p>3. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении;</p> <p>4. Состояние отчетности, документооборота в учреждении;</p> <p>5. За оперативное выполнение заданий Министерства образования Республики Башкортостан;</p> <p>6. Высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовка отчетов);</p> <p>7. Привлечение внебюджетных средств;</p> <p>8. Выполнение плана приема, комплектование учебных групп;</p> <p>9. Формирование благоприятного психологического климата в коллективе;</p> <p>10. Другие основания.</p>	<p>0,3</p> <p>0,4</p> <p>0,2</p> <p>0,4</p> <p>0,4</p> <p>0,4</p> <p>0,3</p> <p>0,3</p> <p>0,4</p> <p>0,2</p>
Заведующий хозяйством, заведующий столовой	<p>1. Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни;</p> <p>2. Качество подготовки и организации ремонтных работ;</p> <p>3. Состояние документации в соответствии с нормативными требованиями;</p> <p>4. Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;</p> <p>5. Содержание помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН;</p> <p>6. Соблюдение графика выдачи готовой пищи в соответствии с нормой;</p> <p>7. Строгое соблюдение правил личной гигиены;</p>	<p>0,4</p> <p>0,4</p> <p>0,5</p> <p>0,3</p> <p>0,4</p> <p>0,4</p> <p>0,1</p>

	8. Обеспечение соблюдения технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, санитарных правил, использование кухонного инвентаря, посуды по назначению, в соответствии с маркировкой;	0,3
	9. Другие основания.	0,3
Работники бухгалтерии	1. Разработка новых программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов;	0,2
	2. Качественное ведение документации;	0,2
	3. Качественная подготовка экономических расчетов;	0,2
	4. Соблюдение финансовой дисциплины, рациональное использование лимитов;	0,3
	5. Отсутствие жалоб со стороны работников;	0,2
	6. Своевременная предоставление отчетности;	0,3
	7. Своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности;	0,3
	8. Другие основания.	0,1
Библиотекарь	1. Сохранение и развитие библиотечного фонда;	0,1
	2. Содействие педагогическому коллективу, учащимся, студентам в организации учебно-воспитательного процесса;	0,1
	3. Пропаганда чтения как формы культурного досуга;	0,1
	4. Высокая читательская активность обучающихся;	0,1
	5. Содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях;	0,1
	6. Оформление стационарных, тематических выставок;	0,1
	7. Внедрение информационных технологий в работу библиотеки;	0,1
	8. Формирование актива библиотеки;	0,1
	9. Оформление тематических выставок;	0,1
	10. Участие в общественных мероприятиях;	0,1
	11. Другие основания.	0,1
Водитель	1. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;	0,5
	2. Отсутствие ДТП, нарушений ПДД;	0,3
	3. Обеспечение безопасной перевозки детей;	0,5
	4. Другие основания.	0,2
Педагоги дополнительного образования	1. Качественное осуществление воспитания и эстетического развития обучающихся;	0,1
	2. Творческое проведение музыкальных занятий, литературно-музыкальных вечеров,	0,1
	3. Выявление музыкально одаренных обучающихся;	0,1
	4. Участие в методических объединениях, конкурсах;	0,1
	5. Ведение кружковой работы;	0,1
	6. Наличие призеров и победителей в конкурсах;	0,1
	7. Наличие работы с родителями;	0,1
	8. Количество обучающихся, привлеченных в кружки;	0,1
	9. Отсутствие замечаний по работе с документами;	0,1
	10. Сотрудничество с учреждениями культуры;	0,1
	11. Другие основания.	0,1

Воспитатели	1. Состояние документации в соответствии с нормативными требованиями;	0,1
	2. Высокая культура общения с обучающимися и родителями;	0,1
	3. Отсутствие жалоб со стороны родителей и обучающимися;	0,1
	4. Ведение дополнительной работы;	0,1
	5. Знание и выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма;	0,1
	6. Активное участие в деятельности колледжа;	0,1
	7. Уровень воспитанности обучающихся;	0,1
	8. Состояние правонарушений;	0,1
	9. Участие в методических объединениях;	0,1
	10. Проведение тематических вечеров и других мероприятиях воспитательного характера;	0,1
	11. Другие основания.	0,1
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	0,3
	2. Отсутствие жалоб со стороны работников;	0,1
	3. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН;	0,2
	4. Проведение генеральных уборок высокого качества;	0,2
	5. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, своевременный инструктаж работников колледжа;	0,2
	6. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;	0,3
	7. Состояние документации в соответствии с нормативными требованиями;	0,2
	8. За высокую ответственность, за качественное исполнение обязанностей;	0,2
	9. Осуществление контроля качества сырья, поступающего в колледж;	0,3
	10. Строгое соблюдение правил личной гигиены;	0,1
	11. Соблюдение графика выдачи готовой пищи в соответствии с нормой;	0,1
	12. Обеспечение соблюдения технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, санитарных правил, использование кухонного инвентаря, посуды по назначению, в соответствии с маркировкой;	0,2
	13. Высокий уровень исполнительской дисциплины	0,2
	14. Другие основания.	0,2

Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника устанавливается на основании приказа директора колледжа.

3.6.1. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников для премирования и установления стимулирующих выплат:

--	--	--	--

№	Направления	Баллы	Примечание
1	2	3	4
1. Учебно – методическая работа			
1.1.	Результативность обучения по дисциплинам, оценивается на основе итогов промежуточной аттестации или сессии		Учитывается наличие у преподавателя студентов, имеющих одну «3 или одну «4» при остальных положительных оценках
	Общая успеваемость 100% - 90% при качестве не ниже 50% "	2	
	Общая - 89% - 70% при качестве не ниже 40%	1	
	Общая ниже 70%, качество ниже 40%	0	
1.2.	Индивидуальная работа со студентами отстающими в усвоении учебного материала		
	Консультация + другие формы работы	2	
	Консультация	1	
	Отсутствие индивидуальной работы	0	
1.3.	Выполнение ЛР и обеспеченность охраны труда и ТБ при проведении ЛР		Инструктаж, инструкции, технические отчеты и т.д.
	Полностью и своевременно выполняется в соответствии с требованием РОС, документация полностью оформлена	2	
	Не всегда выполняется и оформляется в соответствии с требованиями	1	
	Отсутствие оборудования, документации или ненадлежащее ведение документации	0	
1.4.	Дизайн кабинета, улучшение МТБ и его санитарное состояние	2	
1.5.	Достижение обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах, спортивных мероприятиях с учетом их ранга		
	В городе, регионе, республике	2	
	Участие в общелицейных мероприятиях	1	
	Нет участия	0	
1.6.	Проведение открытых мероприятий (уроков, внеклассных занятий и мероприятий по учебной и воспитательной работе)		Наличие технологических карт, планов, во время оформленных и сданных в метод кабинет
	На высоком методическом уровне с применением инновационных технологий	2	
	Проведено удовлетворительно	1	
1.7.	Создание метод-разработок, издание учебной литературы, пособий конспектов-лекций, публикации в сборниках, журналах и т.д.		
	Через РУНМЦ, с грифом или участие с ними в выставках	2	
	Внутри лицея, утвержденных НМС лицея	1	

	Отсутствуют	0	
1.8.	Участие преподавателя в творческой работе (РЭП, педагогических конкурсах, конференциях, метод совещаниях)		
	Вне лица	2	
	Внутри лица	1	
	Нет участия	0	
	Курсы повышения квалификации (объем часов не менее 72)	2	
	Курсы повышения квалификации (объем часов менее 72)	1	
	Не повышал квалификацию по личной инициативе	0	
1.9.	Ответственность за своевременное и качественное оформление отчетной и бланковой документации (по учебной работе) и вверенных поручений		
	Ответственно, качественно и в срок	2	
	Оформлено, но с замечаниями	1	
	Не предоставлено в срок или с грубыми нарушениями	0	
1.10.	Уровень исполнения трудовой дисциплины		
	Высокий уровень трудовой дисциплины	2	
	Средний уровень трудовой дисциплины	1	
	Нарушение трудовой дисциплины (приказы, докладные, замечание)	0	
2. Воспитательная работа			
2.1.	Отсутствие количества студентов, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	2	
	Поставлен на учет во время обучения в лице	0	
	Согласно КТП, отраженного в плане классного руководителя, оформлено в соответствии с требованиями	2	
	Проведена незапланированная экскурсия	1	
	Отсутствие экскурсий	0	
2.2.	Участие и результативность группы в общелицейных плановых мероприятиях		
	Активное участие и наличие призовых мест	2	
	Участие без призовых мест	1	
	Не принимали участия	0	
2.3.	Участие в общественной работе лица		ДНД, выполнение работ на закрепленных территориях, дежурство с группой
	Ответственно, качественно в срок (во всех работах)	2	
	Безответственно, некачественно или не во	1	

	всех видах работ		по лицею, в общежитии, на территории по графику
	Без участия	0	
2.4.	Профориентационная работа преподавателя		
	Организация профориентационных мероприятий	2	
	Работа по привлечению слушателей на подготовительные курсы	1	
	Не участвуют в профориентационной работе	0	
2.5.	Уровень взаимоотношений со студентами, родителями, коллегами		
	Отсутствие конфликтов, обращений родителей, студентов и коллег с жалобами, докладных	2	
	Наличие обращений, докладных	0	
2.6.	Ответственность за работу с группой (как кл. руководство)		Своевременная сдача планов, отчетов, форм отчетности, уровень исполнительской дисциплины
	Ответственно, качественно в срок	2	
	С незначительными замечаниями	1	
	Безответственное отношение к обязанностям классного руководителя	0	

3.6.2. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида деятельности имеются, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

3.6.3. Размер иных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Перечнем и в зависимости от максимального размера выплат к ставке заработной платы (окладу) по каждому из оснований.

3.7. Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год) работникам колледжа осуществляются в следующих размерах:

- по итогам квартала:

до 100% (педагогические работники, заместители руководителя, заведующий отделением, главный бухгалтер, старший мастер);

до 80% (водители, заведующий хозяйством, заведующий столовой, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал);

- по итогам года:

до 150% (все работники колледжа).

Определение размеров премиальных производится в процентном отношении к окладу, без учета компенсации и стимулирующих выплат. Премии начисляются за фактически отработанное время. Директор колледжа имеет право лишать или снижать премии за упущение в работе. Лишение премии или снижение ее размера

производится только в тот период, в котором было упущение в работе или совершен прогул.

Премии снижаются из расчета:

- за отсев по неважительным причинам до 30%;
- за упущение в работе до 40%;
- за нарушение трудовой дисциплины до 100%.

3.8. При наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться единовременная стимулирующая выплата. Размер единовременной выплаты максимальными размерами не ограничивается и выплачивается в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере.