

## Министерство образования и науки Челябинской области

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Коркинский горно-строительный техникум»

СОГЛАСОВАНО:

Протокол заседания профсоюзной  
организации работников  
ГБПОУ «КГСТ»

от «25» декабря 2016 г. № 11

СОГЛАСОВАНО:

Протокол заседания Совета Учреждения  
от «30» декабря 2016 г. № 9



УТВЕРЖДЕНО:

директор ГБПОУ «КГСТ»

М.В. Афанасьев

Приказ от «30» декабря 2016 г. № 527

### ПОЛОЖЕНИЕ

О КРИТЕРИЯХ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ  
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения  
«Коркинский горно -строительный техникум»

#### 1. Общие положения

Положение о критериях оценки эффективности деятельности работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Коркинский горно -строительный техникум» (далее - Положение) разработано в соответствии с требованиями и положениями:

1.1. - Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Трудового кодекса Российской Федерации;

- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

- Приказа Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 №822«Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- Постановления Правительства РФ от 05.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных, бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с

«Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений»);

- региональных нормативных правовых актов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Устава образовательной организации.

- коллективного договора между администрацией и работниками образовательной организации;

- положения об оплате труда работников ГБПОУ «Коркинский горно-строительный техникум».

1.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполненных работ работникам учреждения относятся к выплатам стимулирующего характера.

1.4. Стимулирующие доплаты и надбавки устанавливаются учреждением самостоятельно в размерах в пределах имеющихся средств с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Учреждение осуществляет выплаты стимулирующего характера работников из средств фонда оплаты труда, сформированного как за счет бюджетных средств, так и за счет приносящей доход иной деятельности. На стимулирующие выплаты может быть направлена экономия по фонду оплаты труда.

1.6. Руководитель образовательной организации с учетом мнения представительного органа и по представлению руководителей структурных подразделений вправе снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки полностью за упущения в работе или ухудшение показателей работы.

1.7. Настоящее Положение распространяется на работников учреждения, занимающих штатные должности на условиях основной работы и совместительства.

1.8. Основным критерием, влияющим на размер выплат выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.9. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед коллективом, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров.

1.2.0. Цель оценки результативности деятельности работников, педагогических работников - обеспечение зависимости оплаты их труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов эффективности деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.2.1. Настоящее Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, педагогического работника, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития ГБПОУ «КГСТ».

## **2. Основания и порядок определения стимулирующих выплат, проведения оценки результативности деятельности работников, педагогических работников**

2.1. Выплата надбавки за качество выполненных работ осуществляется на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, на основе принципов объективности, предсказуемости, адекватности, справедливости, прозрачности.

2.2. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локально-нормативными актами ГБПОУ «КГСТ», регламентирующими оплату труда и стимулирующие выплаты работников, педагогических работников, настоящим Положением.

2.3. Для распределения фонда стимулирующих выплат педагогическим сотрудникам учреждения применяют показатели эффективности деятельности – индикаторы. Настоящие показатели на основании Положения о рейтинговой оценке качества деятельности педагогических работников определяют порядок установления и распределения стимулирующей части Фонда оплаты труда, направления и конкретные индикаторы эффективности деятельности педагогических работников. Исходные данные для расчета рейтинга педагогических работников, вносятся в протокол рейтинга руководителями структурных подразделений по итогам семестра (январь, июнь), согласовываются с председателями ПЦК и заведующими отделениями.

2.4. Для распределения фонда стимулирующих выплат сотрудникам административного, учебно-вспомогательного, руководителям структурных подразделений и обслуживающего персонала учреждения установлены доплаты и надбавки в абсолютных величинах. Показатели эффективности (критерии) деятельности работников учреждения устанавливаются ежемесячно работникам в соответствии с Приложением к Положению об оплате труда работников .

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников, педагогических работников в учреждении на основании приказа директора по согласованию с профсоюзной организацией работников действует Комиссия.

Функции комиссии:

- определяет фонд стимулирующих выплат учреждения;
- оценивает выполнение показателей эффективности деятельности работника, педагогического работника;
- распределяет стимулирующие выплаты по учреждению;
- определяет размер премии работникам учреждения по утвержденным критериям;
- рассматривает спорные вопросы работников по оценке критериев качества;
- комиссия может повысить или понизить оценку выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы работнику, исходя из значимости данного работника для реализации уставных задач организации;
- знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы;
- оформляет решение комиссии протоколом;
- оформляет проект приказа (служебную записку) о распределении стимулирующих выплат ежемесячно;
- Установленные выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно

за фактически отработанное время и учитываются в составе средней заработной платы работника для начисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

2.6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - в соответствии с утвержденной номенклатурой дел учреждения на текущий год.

2.7. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работников, педагогических работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат профессиональной деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.8. Положение распространяется на все категории работников, согласно штатному расписанию ГБПОУ «КГСТ».

2.7. Основанием для оценки результативности деятельности работников, педагогических работников служит выполнение критериев и показателей результативности и эффективности работы работника за определенный период времени, а также участие в общественной жизни ГБПОУ «КГСТ».

#### **4. Перечень оснований не начисления или снижения стимулирующих выплат**

4.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника, педагогического работника не начисляются при следующих обстоятельствах:

- за нарушение Устава ГБПОУ «КГСТ»;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся и работников;
- за длительное отсутствие работника, в связи с чем не могли быть осуществлены работы в полном объеме, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- при отсутствии фонда экономии оплаты труда в соответствии с источником финансирования.
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений руководителя учреждения, локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм профессиональной этики, правил поведения и работы с обучающимися;
- при нарушении правил ведения документации;
- пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри учреждения и на других уровнях;
- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материальных ценностей: оборудования, инвентаря, учебной литературы.

4.2. Обо всех изменениях, касающихся не начисления или снижения стимулирующих выплат, работник должен быть предупрежден письменно.

4.3. Не начисление или снижение стимулирующих выплат работнику в

установленный период может быть по решению Комиссии и согласию профсоюзной организации работников.

## 5. Заключительные положения

5.1. Настоящее положение вступает в силу после утверждения его директором учреждения.