

Рассмотрено
на совместном заседании Совета
образовательного учреждения и
профсоюзной организации 29.06.2020 г., протокол №11

Утверждено
приказом директора
от 30.06.2020 г. № 40

Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам
областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Галичский педагогический колледж Костромской области»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации Костромской области от 27 ноября 2017 года № 447-а «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Костромской области», Постановлением администрации Костромской области от 4 сентября 2018 года № 369-а «О внесении изменений в Постановление от 27 ноября 2017 года № 447-а, Постановлением администрации Костромской области от 27 апреля 2020 года № 163-а «О внесении изменений в отдельные постановления администрации Костромской области», Методическими рекомендациями по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников от 20 июня 2013 года № АП-1073/02; Уставом образовательного учреждения, коллективным трудовым договором, Положением об оплате труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Галичский педагогический колледж Костромской области».

2. Настоящее Положение определяет условия и порядок установления выплат стимулирующего характера (или стимулирующих выплат), распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, критерии и показатели эффективности деятельности работников образовательного учреждения.

Показатели эффективности деятельности - это индикаторы, на основании которых осуществляется учет результатов деятельности работников и распределяется стимулирующая часть фонда оплаты труда.

3. Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются с учетом следующих принципов:

- **объективность** - размер выплат стимулирующего характера определяется на основе объективных данных о степени выполнения значений показателей эффективности труда;
- **предсказуемость** - работник должен знать какие выплаты стимулирующего

характера он получит в зависимости от результатов труда;

- **адекватность** - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу работника в результате деятельности образовательного учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- **своевременность** - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- **прозрачность** - правила определения выплат стимулирующего характера должны быть понятны каждому работнику;
- **измеримость** - достижение знаний показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера.

4. Настоящее Положение определяет цели:

- усиление социальной защиты и материальной заинтересованности работников образовательного учреждения для развития их творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления и совершенствования материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

5. Для реализации поставленных целей используются следующие виды выплат стимулирующего характера:

И выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

И выплаты за качество выполняемых работ;

И выплаты с использованием повышающих коэффициентов (стаж работы, квалификационная категория, знаки отличия в сфере образования (почетные звания));

И премиальные выплаты по итогам работы.

6. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда, субсидий областного бюджета на выполнение государственного задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности (при наличии).

7. Определение перечня критериев и показателей эффективности деятельности работников, размеров и периодов назначения выплат стимулирующего характера входит в компетенцию образовательного учреждения.

8. Размеры выплат предельными размерами не ограничиваются, определяются с применением коэффициентов к базовому окладу или в абсолютном размере.

2. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются не реже двух раз в год (на начало учебных семестров: на 1 сентября и на 1 января). Стимулирующая выплата может быть назначена за интенсивность работы по результатам труда за год, квартал, месяц при условии повышения интенсивности работы и высоких показателей труда в данный период.

2. Основанием для стимулирования работников образовательного учреждения по результатам труда за предыдущий период работы

являются значения показателей качества и результативности их деятельности, рассчитанные на основании критериев, утвержденных настоящим Положением. Критерии оцениваются в установленных коэффициентах к базовому окладу.

Оценка качества и результативности деятельности работников образовательного учреждения призвана выполнять следующие задачи:

- четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов;
- добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей работниками образовательного учреждения;
- стимулирование работников к творчеству, профессиональному росту, активной жизненной позиции;
- совершенствование деятельности и развитие образовательного учреждения через анализ коллективом результативности собственного труда;
- осуществление единого подхода к оценке, контролю уровня эффективности деятельности работников образовательного учреждения;
- формирование механизма текущего контроля;
- повышение качества труда;
- широкое использование инновационных форм, методов и средств обучения, обеспечивающих реализацию образовательных программ;
- строгое соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, выполнение решений педагогического, административного советов, Совета образовательного учреждения, приказов директора, своевременное и качественное оформление и представление отчетной и другой необходимой документации.

3. Обязательными условиями для назначения выплат стимулирующего характера являются:

И стаж работы в образовательном учреждении не менее 6 месяцев;

И отсутствие случаев травматизма обучающихся на учебных занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на работника образовательного учреждения;

И отсутствие дисциплинарных взысканий.

4. Принятие решений о критериях, показателях, максимальных размерах коэффициентов премирования и установлению выплат стимулирующего характера работников учреждения является компетенцией Совета образовательного учреждения (далее - Совет) с учетом мнения профсоюзной организации работников.

5. Установленная стимулирующая выплата производится в течение установленного периода в виде равных по размеру выплат в каждом месяце.

6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется директором образовательного учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим положением, принятых с учетом мнения Совета образовательного учреждения и профсоюзной организации работников образовательного учреждения.

Конкретный размер выплат каждому работнику оформляется приказом директора образовательного учреждения.

3. Критерии и показатели эффективности деятельности работников образовательного учреждения

3.1. Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников

3.1.1. Критерии и показатели эффективности деятельности преподавателей

*Вид выплат стимулирующего характера:
интенсивность и высокие результаты работы.*

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости, сложности и результативности работы в условиях ненормированного рабочего дня в связи с выполнением должностных обязанностей в условиях повышенной интенсивности, трудоемкости, сложности.

Критерии	Показатели	Максимальный размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты
Освоение новых дисциплин, новых видов практики.	При объеме дисциплин: - до 40 часов - 40-80 часов - 80-100 часов - свыше 100 часов	0,05 0,10 0,14 0,17	Полугодие
Участие в работе творческих комиссий, состав и	Наличие отчетной документации, других материалов о ходе работы,	0,14	Период работы комиссии

программа(план) работы которых утверждены приказом	качественный итог работы в соответствии с утвержденной программой		
Участие в организации и проведении общеколледжных мероприятиях	Личное участие в организации и проведении мероприятия по поручению	0,34	Премияльная выплата
Использование современных инновационных образовательных технологий и ИКТ	Наличие утвержденной программы по внедрению инновационной образовательной технологии с проведением открытых уроков (мастер-класса и т.п.), конспектов уроков с использованием инновационных образовательных технологий с аналитическими выводами по результативности использования	0,14	Квартал
Работа с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Количество обучающихся данных категорий при условии отсутствия замечаний, жалоб со стороны спец. служб, приемных родителей и т.д.	0,07	Полугодие
Осуществление контроля за прохождением студентами выездных видов практик	С учетом количества контролируемых студентов, удаленность места прохождения практики, представление отчетной документации	0,7	По итогам выполненной работы

*Вид выплат стимулирующего характера:
качество выполняемой работы*

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказываемых услуг и выполненной работы.

Критерии	Показатели	Максимальный размер выплаты (от базового оклада преподавателя)	Периодичность осуществления выплаты
Качество подготовки выпускников	Доля выпускников, защитивших ВКР на «4» и «5» от общей численности выпускников, руководителем ВКР которых являлся преподаватель 90% 100%	0,2 0,34	Премияльная выплата
Качество обученности обучающихся	Доля обучающихся на «4» и «5» по результатам промежуточной аттестации по дисциплинам, выносимым на экзамен - не менее 50%	0,24	Премияльная выплата

Сохранность контингента	Доля обучающихся, отчисленных за учебный семестр по любым основаниям - менее 5%	0,07	Квартал
Качество воспитательного процесса	Отсутствие правонарушений студентов учебной группы по соблюдению правил внутреннего распорядка студентов ОУ	0,07	Квартал
Качество работы по допрофессиональному обучению школьников	Доля студентов, поступивших в ОУ из педагогических классов, от общей численности студентов нового набора не менее 40%	0,14	1 семестр учебного года по итогам нового набора
Участие обучающихся в социокультурных проектах, коллективах дополнительного образования	Охват обучающихся в проектах, коллективах дополнительного образования - не менее 80%	0,34	Премияльная выплата.
Подготовка студентов к конкурсам, конференциям, соревнованиям, смотрам различных уровней	1. Количество участников: - федеральный уровень,	0,34	Премияльная выплата
	- региональный уровень,	0,24	
	- муниципальный уровень,	0,14	
	- уровень образовательного учреждения	0,07	
	1. Количество призеров: - федеральный уровень,	0,55	
	- региональный уровень,	0,42	
	- муниципальный уровень,	0,27	
	- уровень образовательного учреждения	0,14	
Профессиональные достижения педагога, профессиональный рост	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и престиж ОУ, в деятельности, приносящей дополнительный доход ОУ	0,34	Премияльная выплата по итогам периода работы.
	Выполнение планов самообразования	0,27	Премияльная выплата по итогам учебного года
	Выступления, доклады на конференциях, педагогических советах, методических объединениях, совещаниях: - федеральный уровень,	0,34	Премияльная выплата
	- региональный уровень,	0,24	
	- муниципальный уровень,	0,14	
	- уровень образовательного учреждения	0,07	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, методических разработок: - региональный уровень	0,34 - участие 0,7 - призовое место	

	- уровень образовательного учреждения	0,07 - участие 0,2 - призовое место	
	Наличие публикаций	0,14 - 0,34 - одна публикация(с учетом объема)	
	Проведение открытых уроков, мастер-классов	0,10	
Организация профориентационной работы	Выполнение КЦП - 100%	0,2	Квартал
Организация работы Центра развития карьеры и содействия трудоустройству выпускников ОУ	Показатели трудоустройства выпускников - не менее 60% трудоустроенных по специальности в течение года по окончании ОУ	0,2	Квартал
Оказание содействия муниципальным образовательным службам и физическим лицам в заключении договоров о целевом обучении.	Количество студентов, обучающихся по договорам о целевом обучении - не менее 65% - на очном отделении; 80% - на заочном отделении	0,34	Квартал

Критерии и показатели эффективности деятельности воспитателя общежития

Критерии	Показатели	Максимальный размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты
Интенсивность и высокие результаты.			Полугодие
Повышенная интенсивность и напряженность работы в общежитии.	Наполняемость общежития - 100% и выше.	0,7	Полугодие
Организация работы с несовершеннолетними студентами из числа детей-сирот.	Количество несовершеннолетних студентов, состоящих на государственном обеспечении.	0,03 - 1 чел.	Полугодие
Интенсивность, напряженность и сложность работы со студентами из социальнонеблагополучных семей.	Отсутствие неблагополучных ситуаций со студентами указанной категории. Наличие и реализация планов воспитательной индивидуальной работы со студентами группы «риска».	0,14	Квартал
<u>Качество выполняемой работы.</u>	Соблюдение студентами правил проживания в	0,14	Квартал

Качество воспитательного процесса.	общежитии. Отсутствие замечаний внутреннего и внешнего контроля.		
Соблюдение требований СанПин, пожарной безопасности.	Отсутствие замечаний, предписаний по соблюдению в общежитии требований СанПин от Роспотребнадзора, требований Госпожнадзора, выполнение которых зависит от эффективности деятельности воспитателя.	0,34	Премияльная выплата, по результатам проверки
Качество работы по организации проживания студентов в общежитии (моральный, психологический микроклимат, подбор состава проживающих и т.п.)	Отсутствие жалоб от родителей студентов, проживающих в общежитии, на создание нормальных условий проживания в общежитии (при официально зарегистрированных заявлениях).	0,34	По итогам квартала, года

3.1.2. Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования

Критерии	Показатели	Максимальный размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты
Интенсивность и высокие результаты: Количество обучающихся, занимающихся по направлению деятельности по программе дополнительного образования (кружка, факультатива, творческого коллектива и т.д.)	свыше 15 чел.	0,14	Полугодие
Активное участие студентов в концертных программах, общеколледжных мероприятиях.	Участие в концертных программах, проводимых в отчетный период	0,10	Полугодие
Эффективное внедрение разнообразных форм организации творческой деятельности.	Демонстрация новых форм организации деятельности: новые составы коллективов, инструментального сопровождения, тп	0,10	Полугодие
Качество выполняемой	Подготовка		Премияльная

работы.	студентов к участию в конкурсах, смотрах, фестивалях:		выплата
	- всероссийский уровень	0,34	
	- региональный уровень,	0,28	
	- муниципальный уровень	0,14	
	Призеры конкурсов, смотров, фестивалей:		
	- всероссийский уровень	0,41	
	- региональный уровень,	0,34	
	- муниципальный уровень	0,07	

Критерии и показатели эффективности деятельности по руководству центром информационно-компьютерных технологий

Наименование выплаты: интенсивность и высокие результаты

Критерии	Показатели	Максимальный размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты
Информационная открытость образовательного учреждения	Регулярное обновление информации на сайте ОУ (в соответствии с правилами размещения в сети-интернет), дополнительная информация о текущей деятельности ОУ - не менее 12 обновлений за квартал	0,03	Полугодие
	Своевременность, полнота, грамотность информации, представляемой для процедур независимой оценки качества, мониторингов по эффективности деятельности ОУ, ФРДО, ФИС ЕГЭ и др.	0,10	Полугодие
Создание условий для повышения доступности	Практическое использование	0,14	Квартал

образования - организация обучения с использованием электронного обучения и дистанционных технологий обучения	технологий		
---	------------	--	--

Вид выплат стимулирующего характера: качество выполняемой работы

Критерии	Показатели	Максимальный размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты
Соответствие оформления сайта ОУ требованиям к официальным сайтам образовательных организаций	Отсутствие замечаний, предписаний от контролирующих органов. Результаты мониторингов сайтов профессиональных образовательных организаций области	0,07(0,42)	Полугодие (премиальная выплата)
Качественное выполнение функциональных обязанностей, особо важных работ, поручений руководителя	Отсутствие замечаний, нареканий со стороны администрации, преподавателей, своевременность выполнения поручений	0,7	Премиальная выплата

3.2. Критерии и показатели эффективности деятельности непедагогических работников

Вид выплат стимулирующего характера: интенсивность и высокие результаты работы

Критерии	Показатели	Максимальный размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты	Должности, профессии работников
Интенсивность работы по: - обеспечению безаварийного, бесперебойного функционирования систем жизнеобеспечения образовательного учреждения в условиях их эксплуатационной «изношенности»; - содержанию материально-технической базы образовательного	Бесперебойное функционирование в работе систем жизнеобеспечения образовательного учреждения.	1,0	Полугодие	Начальник хозяйственного отдела
	- Соответствие уровня материальнотехнической базы необходимым	1,0	Полугодие	

учреждения в условиях её повышенной «изношенности» и низких финансовых возможностях образовательного учреждения	требованиям к организации учебно-воспитательного процесса и другим нормативным требованиям. - Отсутствие замечаний, предписаний надзорных органов по содержанию материальнотехнической базы образовательного учреждения.			
Интенсивность работы в период «масштабных» ремонтных работ.	- Своевременные, правильно спланированные, четко организованные, выполненные в полном плановом объеме работы по улучшению материальнотехнической базы.	1,0	Период ремонтных работ. Премияльная выплата	
Содержание территории, прилегающей к охраняемому объекту, в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии.	- Надлежащее санитарно-гигиеническое состояние территории охраняемого объекта (соответствие требованиям СанПина и другим нормам).	0,2	Полугодие	Сторож
Интенсивность работы в связи с расширением зоны обслуживания: организация работы кабинета информационных технологий	Четкая организация графика работы кабинета без замечаний, нареканий от пользователей	2,0	Полугодие	Лаборант
Интенсивность делопроизводства.	- Работа по оформлению статистических отчетных материалов по требованиям, запросам различных органов, организаций., мониторингов, ФРДО.	2,0	Полугодие	Специалист по кадрам. Секретарь учебной части.
Сложность и напряженность работы в общежитии.	- 100% наполняемость общежития, смешанный состав проживающих в общежитии студентов	2,0	Полугодие	Дежурный по общежитию

	- Отсутствие грубых нарушений порядка в общежитии; - отсутствие замечаний, жалоб от родителей студентов на соблюдение режима и порядка в общежитии.			
Трудоемкость работы по содержанию помещений в общежитии образовательного учреждения в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии.	- Надлежащее санитарно-гигиеническое состояние помещений. - Отсутствие замечаний от органов Роспотребнадзора по санитарногигиеническому состоянию помещений.	0,5	Полугодие	Уборщик служебных помещений
Интенсивность работы по организации содержания помещений, территории образовательного учреждения в надлежащем состоянии.	- Отсутствие замечаний, предписаний органов Роспотребнадзора, Росздравнадзора по содержанию помещений, территории образовательного учреждения. - Своевременное выполнение рекомендаций, требований надзорных органов, вышестоящих организаций (в рамках должностной ответственности) по предупреждению нарушений, чрезвычайных ситуаций.	1,5		Начальник хозяйственного отдела
Интенсивность и сложность работы по: - обеспечению безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения образовательного учреждения в условиях их высокой степени изношенности.	- Бесперебойная работа систем водоснабжения, энергоснабжения, теплоснабжения. - Тепловой режим, режим освещения в соответствии с нормативными требованиями.	2,0	Полугодие	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
- содержанию материально-технической базы образовательного учреждения в условиях их повышенной	- Соответствие состояния материально-технической базы образовательного учреждения нормативным требованиям.	1,5		

«изношенности» и в связи с разноплановостью выполняемых работ (плотницкие, санитарнотехнические и др.)	- Отсутствие грубых нарушений в содержании материальнотехнической базы образовательного учреждения. Отсутствие замечаний, предписаний надзорных органов в рамках должностной ответственности.			
Сложность и напряженность работы по соблюдению требований антитеррористическо й, пожарной безопасности, организация пропускного режима, поддержание порядка на территории	Отсутствие нарушений по безопасности ОУ, пропускного режима, замечаний органов внутреннего и внешнего контроля	1,1	Полугодие	Сторож (вахтер)
Работа по сохранности и пополнению библиотечного фонда	Недопущение списания используемого в образовательном процессе учебнометодического фонда по причине изношенности	0,25	Полугодие	Библиотекарь
Интенсивность работы в период составления особо важных отчетных материалов	Своевременность и качество предоставленной отчетной документации для внешних проверок по итогам года, полугодия	2,0	По итогам выполнения работы	Ответственные лица
Интенсивность работы в периоды повышенной сложности и напряженности, увеличения объема работы (учебно-лабораторные сессии заочного отделения, эпидемия заболеваний и др.)	Отсутствие замечаний в период выполнения работы	1,5	Премияльная выплата	Воспитатель, дежурный по общежитию, уборщица, работник раздаточного пункта
Участие в мероприятиях по подготовке к приемке ОУ к новому учебному году	Отсутствие замечаний в период приемки на ответственном участке	3,0	Премияльная выплата	Участники данных видов работы

*Вид выплат стимулирующего характера:
качество выполняемой работы*

Критерии	Показатели	Максимальный размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты	Должности, профессии работников
Качество выполняемых работ	- отсутствие замечаний системы внутреннего контроля, предписаний, отрицательных актов со стороны внешних контролирующих органов	2,5	Полугодие	Работники бухгалтерии
Высокие результаты качества работы.	Отсутствие замечаний надзорных органов по соблюдению требований и норм:	0,82 в т.ч.	Полугодие	начальник хозяйственного отдела, сторож, дежурный по общежитию, рабочий по обслуживанию, воспитатель
	- пожарной безопасности	0,3		
	антитеррористической защищенности	0,2		
	- гражданской обороны, охраны труда	0,12		
	- СанПиН в рамках ответственности по должностным обязанностям	0,2		
	- Своевременное выполнение предписаний надзорных органов наиболее рациональными и финансово выгодными путями, исполнение рекомендаций по предотвращению аварийных или других нестандартных ситуаций.	1,0	Премияльная выплата	
Качество работы по техническому обслуживанию и автотранспорта	Своевременное обслуживание, соответствующее содержание автотранспорта, способствующее его бесперебойной эксплуатации.	0,6	Полугодие	Водитель
Качество работы по делопроизводству	Отсутствие замечаний по делопроизводству надзорных органов по результатам контрольных проверок различного уровня.	0,5	Полугодие	Секретарь учебной части

Качество содержания территории охраняемого объекта в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	Отсутствие замечаний к санитарно-гигиеническому состоянию территории в соответствии с требованиями СанПина	0,2	Полугодие	Сторож
Качество работы по обеспечению функционирования раздаточного пункта	Количество питающихся в раздаточном пункте не менее 30 человек. Отсутствие замечаний по соблюдению норм СанПина от надзорных органов, отсутствие жалоб на качество обслуживания от обучающихся, их родителей.	0,5	Полугодие	Работник раздаточного пункта

Понижающие критерии:

- наличие фактов нарушения Устава колледжа, Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций,
- неисполнение поручений администрации колледжа,
- некачественное и несвоевременное оформление и предоставление отчетной документации, рабочих программ, календарно-тематического планирования и др.;
- наличие замечаний надзорных органов, объективных жалоб подчиненных лиц, родителей обучающихся, обучающихся.

Размеры понижающих коэффициентов определяются в конкретных случаях директором образовательного учреждения с учетом мнения совета образовательного учреждения и профсоюзной организации.

4. Выплаты стимулирующего характера за стаж работы в образовательном учреждении

- Выплаты назначаются работникам образовательного учреждения.
- Размер выплат педагогическим работникам не зависит от количества учебной нагрузки.
- Размеры выплат определяются периодами:
 - 5 - 9 лет
 - 10 - 14 лет
 - 15 - 19 лет
 - 20 - 25 лет
 - 25 - 29 лет
 - 30 лет и свыше

Выплаты назначаются, и размеры выплат определяются размером фонда оплаты труда,

установленного Учредителем по периодам.

5. Установление выплат стимулирующего характера с использованием повышающих коэффициентов

5.1. Выплаты за квалификационную категорию

Размер выплат соответствует размеру, установленному по Костромской области:
за наличие первой квалификационной категории - 0,13;
высшей квалификационной категории - 0,27

5.2. Выплаты стимулирующего характера за наличие отраслевой награды:

- звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 0,06 (в соответствии с размером, установленным по Костромской области);
- звание «Заслуженный работник образования Костромской области» - 0,06;
- нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования» - 0,03;
- почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования» - 0,03;
- почетное звание «Почетный работник сферы образования РФ» - 0,03

5.3. Персональный коэффициент

Персональный коэффициент (Кп) устанавливается конкретному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

(Кп) устанавливается за:

- высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- особые заслуги перед учреждением;
- внедрение новых методов, разработок, технологий, инноваций в образовательный процесс;
- ведение работы в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках федеральных, региональных программ;
- стабильность и рост качества обучения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- организация, проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ.

(Кп) устанавливается молодым специалистам в возрасте до 30 лет в размере до 3000 рублей; вновь принятым работникам (в первый год работы) - до 5000 рублей.

(Кп) устанавливается на определенный период не более одного года в размере до 1,0 базового оклада. Решение об установлении (Кп) и его размера принимается директором образовательного учреждения.

6. Премияльные выплаты (разовые поощрительные)

1. Премияльные выплаты по итогам работы назначаются работникам, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, качественно, эффективно выполняли свои должностные обязанности, что обеспечило нормальное функционирование образовательного учреждения в целом по всем направлениям его жизнедеятельности, а также за достижение показателей п. 3 настоящего Положения, предусматривающих премиальные выплаты.

2. Премияльные выплаты производятся по итогам работы за месяц, квартал, год за:

- выполнение важных, особо важных работ,
- выполнение срочных работ,
- качественный результат выполнения порученной работы, связанной с уставной деятельностью учреждения, организацией и проведением учебного процесса,
- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей,
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности,
- инициативу, творчеству и применение в работе современных форм организации труда,

а также по решению Совета образовательного учреждения за другие достижения работника, не обозначенные в настоящем Положении, но не противоречащие общей направленности стимулирующих выплат, их цели и задачам.

3. Размер премиальной выплаты при наличии понижающих критериев (нарушений исполнительской дисциплины) уменьшается на 0,5 размера поощрительной выплаты, назначенной другим работникам коллектива.

4. При наличии нарушений трудовой дисциплины и привлечении к дисциплинарной ответственности премиальные выплаты работнику не назначаются до снятия дисциплинарного взыскания.

С Положением о выплатах стимулирующего характера ознакомлены: