

Согласовано

с Советом колледжа

протокол № 3 от 07.12.2023г.

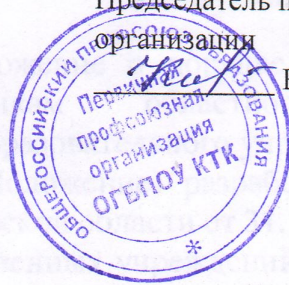
Мнение профсоюзной

организации учтено

07.12.2023г.

Председатель профсоюзной

организации



Е.В. Киселева

Утверждено

приказом от 08.12.2023г.

№ 129

Директор

[Signature]

И.А. Смирнов



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам
областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Кинешемский технологический колледж»

Принято

на общем собрании работников

протокол № 3 от 07.12.2023г.

I. Общие положения

Настоящее Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Кинешемский технологический колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», Положением о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Кинешемский технологический колледж» и устанавливает размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Кинешемский технологический колледж» (далее – Колледж).

II. Виды выплат стимулирующего характера

Работникам Колледжа устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- за качество выполняемых работ;
- за классность водителям автомобилей;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- за особые условия труда и сложность выполняемых задач.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности Колледжа.

III. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков

Работникам Колледжа на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе устанавливаются выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

- за знание и использование в работе иностранных языков – 15 процентов от оклада (должностного оклада);
- за оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства Колледжа;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ;

- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

Решение об установлении (прекращении) выплаты принимается директором Колледжа персонально в отношении конкретного работника с учетом разрабатываемых в Колледже показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

IV. Выплаты за качество выполняемых работ

Работникам Колледжа устанавливаются следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома),

- доктор наук - 45 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

за ведомственный нагрудный знак по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня присвоения);

за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня присвоения).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из почетных званий.

V. Выплаты за классность водителям автомобилей

Выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются на основании решения комиссии, созданной в образовательном учреждении, в следующих размерах:

- за наличие у водителей автомобиля квалификации третьего класса - 10 процентов от оклада (должностного оклада);
- за наличие у водителей автомобиля квалификации второго класса - 20 процентов от оклада (должностного оклада);
- за наличие у водителей автомобиля квалификации первого класса - 25 процентов от оклада (должностного оклада).

VI. Премияльные выплаты по итогам работы

С целью поощрения в определенном периоде (месяце) премияльные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются педагогическим работникам Колледжа.

Размеры и условия осуществления премияльных выплат педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей и критериев оценки

эффективности труда работников в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

С целью поощрения в определенном периоде (квартале) премиальные выплаты по итогам работы за квартал выплачиваются работникам Колледжа, не относящимся к педагогическим.

Размеры и условия осуществления премиальных выплат работникам, не относящимся к педагогическим (кроме заместителей директора и главного бухгалтера), устанавливаются в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности труда в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

Размеры и условия осуществления премиальных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности труда в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению путем умножения должностного оклада на размер премиальной выплаты директору Колледжа и деления полученного произведения на должностной оклад директора Колледжа.

С целью поощрения в определенном периоде (месяце) работникам Колледжа могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам выполнения поручений общественно значимого, срочного характера.

Премирование работников Колледжа осуществляется по решению директора Колледжа.

VII. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу)

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается директором Колледжа персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 4,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника Колледжа на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

VIII. Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач

Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются работникам Колледжа, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным

группам (не включенные в профессиональные квалификационные группы), за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определенный указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

Размер выплат за особые условия труда и сложность выполняемых задач – до 300 процентов оклада (должностного оклада).

Размеры и условия осуществления выплат за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

		Система показателей количества баллов
1.	Качественность и выработка результатов работы	
1.1	Работа по адаптации студентов 1 курса	3
1.2	Работа по адаптации студентов в условиях профессиональных дисциплин и профессиональных модулей	10
	Дополнительная работа:	
1.3.	- учебная работа со студентами (по графикам);	5
	- курсовое проектирование (курсовая работа);	5
	- консультирование дипломного проекта (дипломной работы);	3
	- юраторство дипломного проекта (дипломной работы) (по каждому виду работы отдельно)	10
	- консультирование индивидуального проекта по подготовке индивидуальной подготовки со студентами 1 курса	3
1.4.	Высшая исполнительность оценки	3
	по мнению двух оценщиков у каждого студента за месяц	
	учебно-методическая работа:	
1.1.	Работа по профессиональным дисциплинам и модулям (по программам профессиональных квалификаций, в том числе с применением современных методов обучения на учебно-методическом объединении)	5
1.2.	Работа по учебно-методическому комплексу (УМК) по учебной дисциплине профессиональному модулю	10

Приложение 1
к Положению о порядке установления
выплат стимулирующего характера работникам
областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Кинешемский технологический колледж»

Показатели и критерии оценки эффективности труда
для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц
педагогическим работникам колледжа

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя, количество баллов
1.	Интенсивность и высокие результаты работы.	
1.1.	Работа по адаптации студентов 1 курса	5
1.2.	Работа по адаптации студентов к освоению общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей	10
1.3.	Дополнительная работа: - учебная работа со студентами (по графику); - курсовое проектирование (курсовая работа); - консультирование дипломного проекта (дипломной работы); - кураторство дипломного проекта (дипломной работы) (по каждому виду работы отдельно) - консультирование индивидуального проекта по общеобразовательной подготовке со студентами 1 курса	5 5 5 10 5
1.4.	Высокая накопляемость оценок (не менее двух оценок у каждого студента за месяц)	3
2.	Учебно-методическая работа	
2.1.	Развитие профессиональных умений и навыков (по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки, с предоставлением отчета на учебно-методическое объединение (УМО)	5
2.2.	Разработка учебно-методического комплекса (УМК) по учебной дисциплине, профессиональному модулю	10

2.3.	Учебно-методические разработки с их предоставлением на заседания УМО: - составление новых рабочих программ профессиональных модулей (за каждую программу); - составление новых рабочих программ учебных дисциплин, учебной и производственной практик (за каждую программу, кроме аналогичных); - разработка заданий для курсового проекта (курсовой работы); - разработка учебных (дидактических) и учебно-методических материалов для студентов, преподавателей (методические указания, методические рекомендации и т.д.); - создание фондов оценочных средств по учебным дисциплинам и профессиональным модулям	5 3 3 3 3
2.4.	Учебно-методическая разработка по учебной дисциплине, профессиональному модулю (согласно плана работы УМО)	5
2.5.	Учебно-методическая разработка урока, мероприятия по воспитательной работе (с подтверждением апробации)	3
2.6.	Проведение открытых уроков, открытых внеурочных мероприятий и оформление документации по ним с предоставлением в методический кабинет	10
2.7.	Активное участие в декадах УМО	5
2.8.	Показательная защита дипломных проектов (работ)	10
3.	Выступления на заседаниях педагогического Совета, методического Совета, учебно-методического объединения классных руководителей и т.д. с оформлением материалов и предоставлением их в методический кабинет	
3.1.	Основной докладчик	5
3.2.	Содокладчик	3
4.	Участие и подготовка участников олимпиад, конференций, спортивных и культурно-массовых мероприятий.	
4.1.	Подготовка и организация очного участия студентов в мероприятиях различных уровней (за каждое мероприятие отдельно): - межрегиональный уровень; - областной уровень; - городской уровень.	15 10 5
5.	Учебно-воспитательная работа	
5.1.	Выполнение плана работы классного руководителя (по журналу классного руководителя) с оформлением тематических материалов и заметок для сайта	10
5.2.	Отсутствие пропусков учебных занятий без уважительных причин в учебной группе, в которой преподаватель является классным руководителем	15

5.3.	Индивидуальная профилактическая работа со студентами, родителями (законными представителями) студентов по вопросам успеваемости, пропусков занятий без уважительных причин, нарушений Устава и правил внутреннего распорядка и т.п.	3
5.4.	Участие в подготовке и проведении классных часов и родительских собраний в группе, в которой преподаватель не является классным руководителем (за каждое мероприятие отдельно)	3
5.5.	Организация творческих отчетов, встреч, экскурсий, акций, конкурсов, выставок и других мероприятий по воспитательной работе с написанием заметки для сайта (не менее 1 мероприятия)	4
5.6.	Организация студентов для участия во внеурочных мероприятиях различных уровней (за каждое мероприятие отдельно)	3
6.	Исполнительская дисциплина	
6.1.	Своевременное и качественное составление учебно-методической и учебно-планирующей документации (календарно-тематические планы, экзаменационные билеты, контрольные и проверочные работы по очной и заочной формам обучения, методические указания и рекомендации, выполнение индивидуального плана, графика взаимопосещения уроков, плана работы кабинета, лаборатории, учебно-производственной мастерской и т.д.)	15
6.2.	Ведение и своевременное оформление протоколов Советов, собраний и т.п.	5
6.3.	Исполнение разовых поручений администрации	5
6.4.	Соблюдение исполнительской дисциплины (отсутствие неявок на уроки, на дежурство и мероприятия по неуважительной причине, проведение классных часов, выполнение решений Педагогического совета, отсутствие дисциплинарных взысканий и т.д.)	5
6.5.	Качественное и своевременное ведение и составление документации (журналов, планов, отчетов и т.д.)	5
7.	Профориентационная работа	
7.1.	Проведение профориентационной работы с обучающимися школ с документальным подтверждением (по каждому виду работы отдельно)	5
7.2.	Посещение родительского собрания в школе (с документальным подтверждением)	10
7.3.	Организация и участие в проведении Дней открытых дверей, мастер-классов и т.п.	5
8.	Трудоустройство выпускников	
8.1.	Участие в проведении мониторинга трудоустройства выпускников	5
8.2.	Взаимодействие с работодателями (оформление заявок, обеспечение местами прохождения практик и т.д.)	5

9.	Улучшение и сохранение материально-технической базы	
9.1.	Улучшение и сохранение материально-технической базы учебных кабинетов и лабораторий, учебно-производственных мастерских мастерских (эстетическое оформление, техническое оснащение и т.д.)	5
10.	Выполнение дополнительных обязанностей	10

№ п/п	Критерии оценки	Критерий оценки показатель % от должностного объема
1.	Секретарь, делопроизводитель, инструктор учебной части, инструктор по делам учащихся, лаборант, прораб, мастер, преподаватель, бухгалтер, экономист, юрист, врач, психолог, специалист по связям с общественностью, специалист по экскурсионно-экологическому обслуживанию в режиме занятий, специалист	
1.1.	Качественное и своевременное выполнение заданий и поручений	до 100
1.2.	Применение в работе современных форм и методов организации труда	до 100
1.3.	Качественное ведение учета и предоставление информации связанных с деятельностью Кабинета	до 100
1.4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 100
2.	Секретарь, делопроизводитель, секретарь учебной части, инструктор по делам	
2.1.	Качественное выполнение делопроизводства	20
2.2.	Подготовка и проведение занятий с общим содержанием, проведение занятий с методическим советом и т.п., участие в работе	20
2.3.	Работа по оформлению локальных актов и положений	20
3.	Библиотекарь	
3.1.	Высокая творческая активность обучающихся	50
3.2.	Разработка и проведение мероприятий по привлечению внимания к	50

Приложение 2
к Положению о порядке установления
выплат стимулирующего характера работникам
областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Кинешемский технологический колледж»

Показатели и критерии оценки эффективности труда
для установления премиальных выплат по итогам работы за квартал работникам,
не относящимся к педагогическим
(кроме заместителей директора и главного бухгалтера)

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя, % от должностного оклада
1.	Секретарь руководителя, секретарь учебной части, инспектор по кадрам, библиотекарь, лаборант, программист, энергетик, бухгалтер, кассир, водитель автомобиля, столяр, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик	
1.1.	Качественное выполнение дополнительных заданий и поручений	до 100
1.2.	Применение в работе современных форм и методов организации труда	до 100
1.3.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Колледжа	до 100
1.4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 100
2.	Секретарь руководителя, секретарь учебной части, инспектор по кадрам	
2.1.	Качественное ведение делопроизводства	20
2.2.	Подготовка документации к общим собраниям, педагогическим советам, методическим советам и т.п., ведение протоколов	20
2.3.	Работа по разработке локальных актов и положений	20
3.	Библиотекарь	
3.1.	Высокая читательская активность обучающихся	50
3.2.	Разработка методических пособий по проведению тематических занятий	50

3.3.	Перевод фонда библиотеки в цифровые версии (электронная библиотека)	50
4.	Лаборант	
4.1.	Участие в разработках методик проведения экспериментов	50
4.2.	Обработка и систематизация документов в электронном виде	50
5.	Программист, энергетик	
5.1.	Тестирование и отладка новых программ	25
5.2.	Своевременное и качественное устранение неполадок сети и настройка сети; качественная организация работы ПЭВМ	25
5.3.	Ведение и информационное обслуживание сайта колледжа	25
5.4.	Консультирование сотрудников колледжа по вопросам использования компьютерных программ	25
5.5.	Проведение мероприятий по обеспечению энергоэффективности колледжа	20
6.	Бухгалтер, кассир	
6.1.	Работа повышенной материальной и юридической ответственности	20
6.2.	Своевременная и качественная подготовка и сдача бухгалтерской отчетности	20
6.3.	Эффективная организация работы с электронным документооборотом	10
7.	Водитель автомобиля, столяр, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик	
7.1.	Обеспечение качественной и бесперебойной работы инженерных коммуникаций	20
7.2.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадки ликвидации непредвиденных аварий, технических неисправностей	20
7.3.	Качественное проведение ремонтных работ	30
7.4.	Содержание участков в соответствии с санитарными нормами	30

7.5.	Содержание автотранспорта в технически исправном состоянии	30
7.6.	Поддержание в надлежащем состоянии территории колледжа	30
7.7.	Качественная, своевременная уборка территории в сложных погодных условиях	30
7.8.	Оперативная и постоянная работа по обслуживанию обучающихся, работников, посетителей колледжа	30

Приложение 3
к Положению о порядке установления
выплат стимулирующего характера работникам
областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Кинешемский технологический колледж»

Показатели и критерии оценки эффективности труда
для установления премиальных выплат по итогам работы за квартал
заместителям директора и главному бухгалтеру

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя, количество баллов	Максимальное количество баллов
1.	Качество и доступность образования:		
1.1.	Наличие выпускников, получивших по результатам государственной итоговой аттестации дипломы с отличием (доля количества выпускников, получивших дипломы с отличием к общему количеству выпускников за предыдущий год (для 1 кв.- предыдущий год, для 2-4 кв.-текущий год): - более 5%; -от 3% до 5%; -менее 3%	10; 5; 0	
1.2.	Организация и участие обучающихся в конкурсах и мероприятиях:		
	Организация и проведение мероприятий образовательной организацией:		20
	- областных и межрегиональных мероприятий профессиональной направленности: конкурсы, олимпиады, чемпионаты «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), «Абилимпикс» (за каждое мероприятие), демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия на базе площадки, созданной в образовательной организации (за каждую компетенцию);	10	
	- областных и межрегиональных мероприятий воспитательной и иной направленности (за исключением профессиональной), мероприятий муниципального уровня (за каждое мероприятие)	5	
	Призовые места обучающихся в конкурсах и олимпиадах профессиональной направленности,		20

	чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), «Абилимпикс»:		
	- региональный, межрегиональный (1 место, 2 место, 3 место);	5; 4; 3	
	- всероссийский (1 место, 2 место, 3 место, очное участие (с результатом в 1 половине лидеров))	8; 7; 6; 4	
	Призовые места обучающихся в конкурсах и олимпиадах воспитательной и иной направленности (за исключением профессиональной), конкурсах и олимпиадах по общеобразовательным дисциплинам (очная форма участия):		15
	- региональный, межрегиональный (1 место, 2 место, 3 место);	4; 3; 2	
	- всероссийский (1 место, 2 место, 3 место)	6; 5; 4	
1.3.	Результаты инновационной и методической деятельности ОУ:		
	Призовые места педагогических работников в конкурсах педагогического мастерства всех уровней в отчетном периоде: федерального уровня; областного уровня	5; 3	5
	Наличие и функционирование в отчетном периоде экспериментальной, опорной, базовой площадки регионального или федерального уровня (созданной на основании соглашения/приказа Департамента); регионального координационного центра; центра обучения в рамках реализации федеральных Программ	10	10
1.4.	Участие обучающихся в проекте «Пушкинская карта» (доля обучающихся очной формы обучения, воспользовавшихся «Пушкинской картой» в отчетном периоде или полностью израсходовавших лимит средств по состоянию на конец отчетного периода, к общему количеству обучающихся очной формы обучения): - 90% и более; - от 90% до 60%; - менее 60%	5; 3; 0	5
1.5.	Организация работы центра (службы, отдела) содействия трудоустройству выпускников, созданной в образовательной организации (доля выпускников, трудоустроенных в отчетном периоде (в т.ч. получивших статус индивидуального предпринимателя или самозанятого), а также	15; 10; 5; 0	15

	проходящих службу в Вооруженных силах Российской Федерации, в общем количестве выпускников предыдущего года): -80% и более; -от 70% до 80%; -от 60% до 70%; -менее 60%		
1.6.	Охват обучающихся деятельностью спортивных клубов, созданных в образовательной организации (доля обучающихся очной формы обучения, участвующих в спортивных мероприятиях различного уровня к общему количеству обучающихся очной формы обучения, зачисленных в спортивные клубы) - 25% и более; - от 15% до 25%; - менее 15%	5; 3; 0	5
2.	Эффективность кадровой политики		34
2.1.	Стабильность коллектива, коэффициент текучести (соотношение уволенных, от среднесписочной численности работающих) за отчетный период: - до 5%; - свыше 5%	8; 0	8
2.2.	Удельный вес численности педагогических работников в возрасте моложе 35 лет в среднесписочной численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) за отчетный период: 20% и более; от 10% до 20%; менее 10%	10, 5, 0	10
2.3.	Жалобы по вопросам деятельности образовательной организации: - отсутствие жалоб; - наличие жалоб	3; 0	3
2.4.	Укомплектованность кадрами (отношение среднесписочной численности работников к утвержденной штатной численности) за отчетный период: - 85% и более; - от 70% до 85%; - от 60 % до 70%; - менее 60%	10; 7; 5; 0	10
2.5.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области): - выполнено; - не выполнено	3; 0	
3.	Эффективность управленческой деятельности		12
3.1.	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном периоде по сравнению с периодом предыдущего года, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с	7; 0	7

	решениями Правительства Ивановской области: - наличие; - отсутствие		
3.2.	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов: - наличие доступной среды для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья; - отсутствие	5; 0	5
4.	Финансово-хозяйственная деятельность и исполнительская дисциплина		41
4.1.	Предписания (представления) органов государственного финансового контроля Ивановской области, иных надзорных органов, наличие нарушений по результатам проверок Департамента: - отсутствие; - частичное выполнение; - наличие.	8; 5; 0	8
4.2.	Просроченная кредиторская и дебиторская задолженность: - отсутствие; - наличие	8; 0	8
4.3.	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов финансовой, бухгалтерской и иной отчетности, информации по отдельным вопросам Департамента образования: - соблюдение; - соблюдение частично; - несоблюдение	10; 5; 0	10
4.4.	Проведение мероприятий внутреннего финансового контроля: - проводились в соответствии с планом; - не проводились	5; 0	5
4.5.	Рост доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (в том числе от оказания государственных услуг сверх государственного задания) в отчетном периоде по сравнению с периодом предыдущего года: рост на 10% и более; от 1% до 10%; менее 1%	10; 5; 0	10
5.	Эффективность работы в сфере охраны труда		8
5.1.	Отсутствие фактов травматизма обучающихся, работников во время нахождения их в ОУ: - отсутствие; - наличие	8; 0	8
	Итого	-	200

Приложение 4
к Положению о порядке установления
выплат стимулирующего характера работникам
областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Кинешемский технологический колледж»

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников для установления
выплат стимулирующего характера за особые условия труда и сложность
выполняемых задач

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя, % от должностного оклада
1.	Использование работником эффективных методов, приемов, средств организации и контроля своей деятельности при выполнении поставленных задач	до 50
2.	Использование работником информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности	до 50
3.	Оперативное выполнение работы в сложных социально-экономических условиях	до 50
4.	Отсутствие жалоб по вопросам деятельности (соблюдение профессиональной культуры)	до 50

Приложение 4
к договору о порядке установления
и выплаты вознаграждения работникам
областного государственного бюджетного
учреждения «Областная клиническая больница»
«Клиническая поликлиника» колледжа

Показатели качества работы для установления
размера вознаграждения за особые условия труда и сложности
работы

Категория сложности	Показатели качества работы	Величина коэффициента
до 20	использование эффективных методов работы и контроль своей работы	1,0
до 20	использование эффективных методов работы и контроль своей работы	1,0
до 20	использование эффективных методов работы и контроль своей работы	1,0
до 20	использование эффективных методов работы и контроль своей работы	1,0

Прошито и скреплено печатью
в количестве 17 (семнадцати) листов

Директор



И.А. Смирнов