

Приложение №2
к коллективному договору

**СГБОУ ПО «Севастопольский медицинский колледж имени
Жени Дерюгиной»**

П О Л О Ж Е Н И Е
Об оценке эффективности деятельности работников
СГБОУПО «Севастопольский медицинский колледж
имени Жени Дерюгиной»

Севастополь 2021

Оглавление

1. Общие положения.....	3
2. Условия выплат стимулирующего характера.	3
3. Порядок назначения выплат стимулирующего характера.....	4

1. Общие положения

1.1. Положение об оценке эффективности деятельности работников СГБОУ ПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной» (далее – колледж) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников и повышения эффективности и качества выполняемой работы, образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Право на получение выплат за качество и эффективность работы имеют все работники, для которых колледж является основным местом работы.

1.3. Показатели эффективности деятельности характеризуют основную деятельность учреждения, в первую очередь выполнение государственного задания (заказа), финансово-экономическую деятельность, а также работу с кадрами.

1.4. Настоящее положение является приложением к коллективному договору.

1.5. Определения, используемые в настоящем Положении:

- Работники из числа АУП – работники из числа административно-управленческого персонала.
- Работники из числа ХОП – работники из числа хозяйственно-обслуживающего персонала.
- ПЭ – показатели эффективности деятельности.

2. Условия выплат стимулирующего характера.

2.1. Перечень выплат стимулирующего характера в колледже установлен в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) организациях на 2012-2018 годы (утверждена распоряжением правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-Р) и Планом мероприятий «дорожная карта» структурных изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки в СГБОУ ПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной».

2.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

2.3. Стаж работы в должности не менее 1 месяца;

2.4. Основанием для стимулирования работников колледжа являются:

- выполнения показателей, определенных локальными нормативными актами для занимаемой должности;
- качественное исполнение должностных обязанностей;
- строгое соблюдение Устава колледжа, Правил внутреннего трудового распорядка;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий,
- систематическое повышение квалификации;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики;
- четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора колледжа, руководителя структурного подразделения, решений Совета колледжа, Методического совета, Педагогического совета.

2.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, и составляют не менее 40 процентов от объема средств на оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников.

2.6. Работникам, предоставившим оформленный надлежащим образом, лист самоанализа за пределами сроков, установленных локальными актами, без уважительной причины, стимулирующие выплаты не назначаются.

2.7. Стимулирующие выплаты не назначаются работникам, имеющим непогашенное дисциплинарное взыскание в виде выговора. При наличии дисциплинарного взыскания в виде замечания снимается до 50% начисленных баллов.

2.8. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам колледжа могут снижаться на основании решения руководителя структурного подразделения или директора в следующих случаях:

- не сданные в указанные приказом по организации сроки отчёты, формы, планы работы, рабочие учебные программы – снимается до 50% начисленных баллов;
- нарушение требований к ведению учебной и иной документации (учебные журналы, дневники практик, путевки, протоколы, отчёты и т.п.) – снимается до 30% начисленных баллов;
- отсутствие без уважительной причины на педагогическом совете, заседании МЦК, совещании, на открытых общественных мероприятиях – снимается до 10% начисленных баллов;
- наличие обоснованных и подтвержденных служебным расследованием жалоб обучающихся, родителей – снимается до 50% начисленных баллов.

2.9. По каждому виду стимулирующих выплат устанавливаются показатели стимулирования в соответствии с Положением “О выплатах стимулирующего характера работникам СГБОУ ПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной»”. Размер стимулирующих выплат определяется в соответствии с приложениями к Коллективному договору.

2.10. Условием для осуществления стимулирующих выплат работникам колледжа является наличие денежных средств в пределах фонда экономии заработной платы за счет всех источников содержания на момент выплаты.

2.11. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество работы могут устанавливаться на основании критериев показателей эффективности деятельности (ПЭД), которые утверждаются Положением «О выплатах стимулирующего характера работникам СГБОУ ПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной»».

2.12. Изменения в критерии показателей эффективности деятельности вносятся по мере необходимости в порядке, предусмотренном Положением “О выплатах стимулирующего характера работникам СГБОУ ПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной»”.

2.13. Назначение и размер выплат стимулирующего характера рассматриваются 1 раз в квартал экспертными комиссиями 1-го и 2-го уровней, созданными распорядительным актом директора колледжа. В состав комиссии 2-го уровня в обязательном порядке входит представитель Работников колледжа, избранный на общем собрании.

3. Порядок назначения выплат стимулирующего характера.

3.1. Начисление баллов производится один раз в квартал.

3.2. Оценка эффективности деятельности вновь принятых работников производится со дня приема на работу, лист самоанализа подается вновь принятым работником в следующем квартале в порядке, установленном локальными нормативными актами для работников колледжа.

3.3. Выплаты работнику производятся ежемесячно в текущем квартале из расчета количества баллов работника, указанных в решении экспертной комиссии 2-го уровня.

3.4. При визировании протоколов о начислении стимулирующих баллов директор колледжа имеет право обосновано снизить размер или лишить работника стимулирующей выплаты полностью либо частично при ухудшении показателей

работы, снижении эффективности и результативности труда конкретного работника, а именно в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины;
- невыполнения должностной инструкции;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения техники безопасности при проведении работ;
- наличия обоснованных устных и (или) письменных жалоб;
- необеспечения сохранности имущества;
- разглашения охраняемой законом тайны;
- нарушения этического кодекса работника колледжа;
- инициация конфликтных ситуаций.

3.5. Работникам, занимающим неполную ставку, стимулирующие выплаты назначаются пропорционально занимаемой ставке.

3.6. Назначение стимулирующих выплат осуществляется пропорционально отработанному времени.

3.7. а) Лицам, имеющим основное место работы в должностях: относящимся к АУП колледжа, относящимся к ХОП колледжа, методиста, педагога-психолога, педагога-организатора ОБЖ, руководителя физ.воспитания и совмещающим трудовую деятельность по основному месту работы с работой в должности преподавателя стимулирующие выплаты по должности преподавателя назначаются без учета п.3.5 и п.3.6 настоящего положения.

б) Лицам, имеющим основное место работы в должности преподавателя и не имеющим полной ставки стимулирующие выплаты по должности преподавателя назначаются без учета п.3.5 и п.3.6 настоящего положения.

в) Лицам, совмещающим разные должности, стимулирующие выплаты назначаются на каждую из должностей.

3.8. Лицам, совмещающим одинаковые должности, стимулирующие выплаты в соответствии с настоящим положением, выплачиваются из расчета одной ставки.

3.9. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты за качество и эффективность работы для каждого работника определяется по формуле:

$$\Sigma = \text{Б раб} * \text{СБ}$$

где:

СБ – стоимость одного балла;

Браб – количество баллов конкретного работника с учетом повышающих коэффициентов для каждой категории работников колледжа;

Σ - размер ежемесячной премии работника колледжа в абсолютном размере.

Стоимость одного балла определяется по формуле:

$$\text{СБ} = \text{ФОТст} / \text{Бобщ}$$

где:

СБ – стоимость одного балла;

ФОТст - фонд оплаты труда, направленный на выплату ежемесячной премии;

Бобщ - количество баллов всех работников, рассчитанное по ПЭ с учетом повышающих коэффициентов.

Показатели эффективности деятельности, максимальное количество баллов и коэффициенты ПЭ находятся в соответствующих локальных актах колледжа.

Порядок назначения выплат стимулирующего характера производится согласно Положению об оценке эффективности деятельности работников колледжа и Положению “О выплатах стимулирующего характера работникам СГБОУ ПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной»”.

- 3.10. Максимальное количество баллов устанавливается:
- для заместителя директора по УР – 15 баллов;
 - для заместителя директора по ВР – 15 баллов;
 - для заместителя директора по безопасности – 14 баллов;
 - для заместителя директора по АХЧ – 14 баллов;
 - для главного бухгалтера – 15 баллов;
 - для заместителя главного бухгалтера – 12 баллов;
 - для специалиста по закупкам – 10 баллов
 - для бухгалтера – 10 баллов;
 - для экономиста – 10 баллов;
 - для заведующего отделением – 12 баллов;
 - для заведующего практическим обучением – 12 баллов;
 - для методиста – 12 баллов;
 - для руководителя физвоспитания – 12 баллов;
 - для заведующего библиотекой – 12 баллов;
 - для специалиста по кадрам – 10 баллов;
 - для специалиста по охране труда – 10 баллов;
 - для педагога-психолога – 10 баллов;
 - для юрисконсульта – 10 баллов;
 - для инженера-программиста – 10 баллов;
 - для библиотекаря – 8 баллов;
 - для преподавателя (без категории) – 10 баллов;
 - для преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности (без категории) – 10 баллов;
 - для преподавателя (1 категории) – 11 баллов;
 - для преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности (1 категории) – 11 баллов;
 - для преподавателя (высшей категории) – 11,5 баллов;
 - для преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности (высшей категории) – 11,5 баллов;
 - для лаборанта – 7 баллов;
 - для диспетчера – 8 баллов;
 - для секретаря – 8 баллов;
 - для гардеробщика – 5 баллов;
 - для сторожа – 5 баллов;
 - для сторожа (вахтера) – 5 баллов;
 - для уборщика служебных помещений – 5 баллов;
 - для уборщика территории – 5 баллов;
 - для кладовщика – 5 баллов;
 - для электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования – 6 баллов;
 - для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – 5 баллов;
 - для секретаря руководителя – 9 баллов;
 - для архивариуса – 6 баллов;
 - для должностей работников, по которым установлено производное должностное наименование «ведущий» - увеличивается по сравнению с максимальным количеством баллов должности без наименования «ведущий» или «старший» на 2 балла.
 - для должностей работников, по которым установлено производное должностное наименование «старший» - увеличивается по сравнению с максимальным количеством баллов должности без наименования «ведущий» или «старший» на 1,5 балла.

-для должностей работников, по которым установлена II внутридолжностная категория – увеличивается по сравнению с максимальным количеством баллов должности без категории на 1 балл.

- для должностей работников, по которым установлена I внутридолжностная категория – увеличивается по сравнению с максимальным количеством баллов должности без категории на 1,5 балла.

3.12. Стимулирующие выплаты за качество и эффективность работы могут быть снижены и/или не начисляться в случаях выполнения государственного заказа ниже 95%.