

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ОГА ПОУ «Новгородский
химико-индустриальный техникум»

Б.Ф. Абасов

«19» июня 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ОГА ПОУ «Новгородский
химико-индустриального техникума

Д.А. Баженов

«19» июня 2020г.



ИЗМЕНЕНИЯ

в Положение об оплате труда работников ОГА ПОУ «Новгородский химико-индустриальный техникум»

1. Подпункт 2.4.5 пункта 2.4 раздела 2 «Оплата труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера Техникума» Положения об оплате труда работников ОГА ПОУ «Новгородский химико-индустриальный техникум» от 02.10.2017 года, изложить в следующей редакции:

«2.4.5. Премирование руководителя организации, осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, указанными в приложении № 4 к Примерному положению. Руководитель организации в соответствии с показателями эффективности деятельности установленными приложением № 4 представляет специалисту министерства – куратору организации отчет об оценке эффективности деятельности руководителя организации не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом. Специалист министерства – куратор организации визирует представленный отчет об оценке эффективности деятельности руководителя организации и представляет на рассмотрение в комиссию министерства. По результатам рассмотрения отчетов комиссия министерства ежеквартально готовит предложение до 25 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за 4 квартал отчетного года – не позднее 31 числа месяца, года следующего за отчетным годом) о премировании руководителя организации (невыплате премии руководителю организации).

На основании мотивированного представления, оформленного в виде служебной записки специалиста министерства – куратора организации размер ежеквартальной премии может быть уменьшен.

На основании предложения комиссии министерства министром принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителя организации, которое оформляется приказом министерства.

Премирование заместителя руководителя, главного бухгалтера организации осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с

критериями оценки эффективности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 3 к Примерному положению, который может быть дополнен организацией. Проведение оценки эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера организации проводится в сроки, предусмотренные приказом организации на основании представленного в комиссию организации отчета об оценке эффективности своей деятельности. По результатам рассмотрения отчетов комиссия организации готовит предложение о премировании заместителя руководителя, главного бухгалтера организации (невыплате премии заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации). На основании предложения комиссии организации руководителем организации по согласованию с министерством принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, которое оформляется приказом организации.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период составит меньше 50 процентов.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру, премиальная выплата не выплачивается до снятия дисциплинарного взыскания в установленном порядке.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал в пределах фонда оплаты труда.

В целях поощрения руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе не более 100 процентов должностного оклада:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении:

руководителя принимается комиссией министерства на основании служебной записки специалиста министерства – куратора организации;

заместителя руководителя, главного бухгалтера организации принимается комиссией организации.

Размер единовременной (разовой) премии определяется на основании экономического расчета организации по фонду оплаты труда организации с учетом выполнения показателя предельной кратности, установленного пунктом 2.6 Примерного положения.

В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов организации от приносящей доход деятельности руководителю

организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации может устанавливаться полугодовая премия в размере не превышающего 1 процента от суммы средств полученных от иной приносящей доход деятельности.

В сумму средств полученных от приносящей доход деятельности включаются доходы организации:

- от реализации платных образовательных услуг (научной деятельности);
- от деятельности организации (проживание и предоставления услуг);
- от работ (услуг) выполняемых с использованием ресурсов организации;
- от предоставления ресурсов организации – помещения, оборудования (аренда).

Выплата производится за счет средств доходов, полученных в текущем году от приносящей доход деятельности. Данная выплата устанавливается:

в отношении руководителя организации приказом министерства в соответствии с решением комиссии министерства на основании предложения комиссии организации, которое должно быть представлено не позднее

15 числа месяца, следующего за отчетным периодом;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации приказом организации в соответствии с решением комиссии организации, в сроки, установленные локальным нормативным актом организации.

Премиальные выплаты производятся руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, состоящим в списочном составе организации на дату начисления премии.»

2. Изложить пункт 3.6 раздела 3 «Оплата труда работников Техникума (за исключением директора Техникума, заместителя директора, главного бухгалтера Техникума)» Положения об оплате труда работников ОГА ПОУ «Новгородский химико-индустриальный техникум» от 02.10.2017 года в следующей редакции:

«3.6. Выплаты стимулирующего характера

3.6.1. Работникам Техникума устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.6.2. Ежемесячная выплата за высокие результаты работы участникам Программы «Учитель для России» на территории Новгородской области устанавливается в размере 22989,0 рублей, которая назначается без учета

фактически отработанного времени. Выплата работникам за выполнение работ в режиме гибкого рабочего времени в период действия режима повышенной готовности в связи с угрозой распространения на территории Новгородской области коронавирусной инфекции устанавливается в размере, утвержденном приказом министерства.

3.6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Техникума производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности разработанными настоящим Положением.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику Техникума определяется и может устанавливаться ежеквартально или на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада или в абсолютной величине в рублях в соответствии с решением комиссии Техникума по установлению стажа на основании отчета работника Техникума. Предельный размер выплаты составляет не более 250 процентов должностного оклада и выплачивается при наличии финансовых средств.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Техникума устанавливаются решением комиссии Техникума по установлению стажа с учетом перечня показателей оценки эффективности деятельности работников, указанном в приложении № 6 к настоящему Положению.

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников Техникума осуществляется в сроки установленные приказом Техникума, но не более четырех раз в течение финансового года.

Комиссия Техникума по установлению стажа рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками Техникума об их оценки выполнения показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла выраженного в процентах к должностному окладу или в рублях.

3.6.4. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам Техникума устанавливается в процентах к должностному окладу в размере:

единовременно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента – до 100.

Российской Федерации от 07.09.2010 №1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания, утвержденные приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 №580, от 26.09.2016 №1223, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный значок «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»

3.6.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30 процентов должностного оклада.

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы в Техникуме, дающего право на получение указанной выплаты.

Выплаты за стаж устанавливаются в размере:

от 1 до 5 лет	–	10 % должностного оклада;
от 5 до 20 лет	–	15% должностного оклада;
от 20 до 25 лет	–	20% должностного оклада;
свыше 25 лет	–	30% должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определения размеров выплаты за стаж непрерывной работы в Техникуме, выслугу лет осуществляется комиссией Техникума по установлению стажа.

Заседания комиссии Техникума по установлению стажа проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколами заседания комиссии Техникума по установлению стажа.

Выплаты за стаж работы, выслугу лет производятся при наличии экономии фонда оплаты труда Техникума.

3.6.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников Техникума за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность премиальных выплат устанавливается решением комиссии Техникума по установлению стажа: 1 раз в месяц (ежемесячно); 1 раз в квартал (ежеквартально); 1 раз в год.

Премияльные выплаты работникам Техникума по итогам работы устанавливаются по решению комиссии Техникума по установлению стажа в соответствии с критериями, утвержденными приказом Техникума, показателями эффективности деятельности работника Техникума.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

При определении показателей эффективности деятельности работников Техникума учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде; инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об установлении премиальных выплат производятся комиссией Техникума по установлению стажа на основании оценки показателей эффективности деятельности работника Техникума в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников Техникума проводится комиссией Техникума по установлению стажа до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты на основании предложений поданных:

в отношении руководителя структурного подразделения, главного специалиста и иных работников Техникума, подчиненных заместителю директора Техникума – заместителем директора Техникума;

в отношении остальных работников Техникума – руководителем структурного подразделения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов.

Комиссия Техникума по установлению стажа рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла выраженного в процентах к должностному окладу или в рублях.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам Техникума за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидий,

поступающих в установленном порядке в организацию из областного бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются при наличии финансовых средств Техникума.

По решению комиссии Техникума по установлению стажа на основании служебной записки может выплачиваться премия за выполнение особо важных и/или срочных работ одновременно в размере не более 250 процентов должностного оклада по итогам их выполнения с целью поощрения работников Техникума за оперативность и качественный результат труда».

3. В связи с реорганизацией Департамента образования и молодёжной политики Новгородской области в Министерство образования Новгородской области упоминаемый в тексте Положения об оплате труда работников ОГА ПОУ «Новгородский химико-индустриальный техникум» Департамент образования и молодёжной политики Новгородской области изменить на Министерство образования Новгородской области в соответствующих словосочетаниях и падеже.

4. Положение № 3 Положения об оплате труда работников ОГА ПОУ «Новгородский химико-индустриальный техникум» изложить в следующей редакции:

«Утвержден

постановлением министерства
образования Новгородской области
от 18.06.2020 № 15

«Приложение № 3

к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
областных бюджетных и автономных
организаций в сфере образования,
подведомственных министерству
образования Новгородской области
от 05.09.2017 № 4 »

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности
руководителей организаций и критериев
оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности и методика их расчета	Количество баллов
----------	---	---	----------------------

1	2	3	4
1. Основная деятельность организации			
1.1.	Выполнение объема государственного задания организации по видам услуг	<p>Выполнение объема государственного задания организации по видам услуг</p> <p>95 % и более</p> <p>менее 95 %</p> <p>Основание: данные организации</p> <p>Методика расчета: (A / B) x 100%, где: A – объем выполненного государственного задания за отчетный период;</p> <p>B – объем государственного задания по плану за отчетный период (устанавливается приказом министерства)</p> <p>A = Ko / Km, где: Ko – количество обучающихся по состоянию на 1 число каждого месяца; Km – количество месяцев отчетного периода</p>	<p>5</p> <p>0</p>
1.2.	Выполнение организацией индивидуальных показателей эффективности	<p>Значения устанавливается приказом министерства ежегодно для конкретной организации</p> <p>Основание: данные организации по исполнению индивидуальных показателей эффективности по согласованию со специалистом министерства – куратором организации</p>	30
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	<p>Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг</p> <p>Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения</p> <p>Основания: данные организации в соответствии с журналом регистрации обращений</p>	<p>5</p> <p>0</p>
1.4.	Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг	<p>Выявлены нарушения</p> <p>Выполнения плана устранения нарушений</p> <p>Основание: данные организации</p> <p>Не выявлены нарушения</p>	<p>0</p> <p>5</p> <p>5</p>
1.5.	Обеспечение информационной открытости учреждения	<p>Мониторинг по обязательной информации к размещению</p> <p>- наличие сайта</p> <p>- наличие на сайте информации об</p>	

1	2	3	4
		учреждении, о действующих нормативно - правовых актах и другой информации в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	
		наличие	5
		отсутствие	0
		Основание: мониторинг министерства по обязательной информации к размещению	
Максимально возможное по первому разделу количество баллов всех критериев			50
2. Финансово – экономическая деятельность организации			
2.1.	Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности в министерство (при наличии бухгалтерской службы)	Выполнение: - соблюдение сроков представления бюджетной и бухгалтерской отчетности в соответствии с установленным графиком сдачи отчетности; - качественное представление бюджетной и бухгалтерской отчетности по установленным формам (без ошибок и опечаток)	5 (0*)
		Невыполнение Основание: служебная записка главного бухгалтера государственного областного казенного учреждения «Центр финансового обслуживания»	0 (0*)
2.2.	Соблюдение сроков перечисления денежных средств по налогам и сборам и выплате заработной платы работникам (при наличии бухгалтерской службы)	Отсутствие начисленных штрафов и пени по организации	5 (0*)
		наличие начисленных штрафов и пени по организации	0 (0*)
		Основание: данные организации	
2.3.	Соблюдение сроков представления первичной документации необходимой для ведения бухгалтерского учета (при отсутствии бухгалтерской службы)	Соблюдения сроков представления первичной документации	0(10*)
		Не соблюдение сроков Основание: информация главного бухгалтера государственного областного казенного учреждения «Центр финансового обслуживания»	0(0*)
2.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие	5
		Наличие	0
		Основание: данные организации	
2.5.	Отсутствие просроченной дебиторской	Отсутствие	5
		Наличие	0

1	2	3	4
	задолженности	Основание: данные организации	
2.6.	Эффективность планирования и размещения плана закупок	Своевременное - размещение заказов; - внесение изменений в план закупок - исполнение контрактов	
		от 90 % до 100 %	5
		90 % и менее	0
2.7.	Отсутствие актов проверок контрольно-надзорных органов, содержащих сведения о нарушениях	Основание: данные учреждения Отсутствие	0
		Наличие	-20
		Основание: данные учреждения	
Максимально возможное по второму разделу количество баллов всех критериев			25
3. Исполнительская дисциплина руководителя организации			
3.1.	Исполнение приказов, поручений министерства, представления информации по запросам	Своевременное исполнение Наличие неисполненных приказов, поручений и информации Основание: данные учреждения по согласованию со специалистом министерства – куратор организации	5 -5
Максимально возможное по третьему разделу количество баллов всех критериев			5
4. Деятельность организации, руководителя организации, направленная на работу с кадрами			
4.1.	Укомплектованность работниками основного персонала	Укомплектовано (процент от штатного расписания): на 70 % и более менее 70 % Основание: данные организации Методика расчета: (А/В) x 100%, где А – количество укомплектованных штатных единиц; В – количество штатных единиц основного персонала по штатному расписанию организации	5 0
4.2.	Соблюдение безопасных условий труда	Выполнение - проведение мероприятий по охране труда; - периодические медицинские осмотры Невыполнение	5 0
4.3.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по	Основание: данные организации Выполнение на 100 % и более Невыполнение	10 0

1	2	3	4
	<p>категориям работников (при наличии их установления);</p> <p>Отношение средней заработной платы по учреждению к планируемой средней заработной плате наемных работников в текущем календарном году (при отсутствии установленного целевого показателя) -100%</p>	<p>Основание: мониторинг министерства выполнения целевого показателя</p> <p>Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где: A – среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета министерства образования Новгородской области за отчетный период;</p> <p>B – установленный целевой показатель за отчетный период</p>	
4.4.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации	<p>Выполнение</p> <p>Невыполнение</p>	<p>0</p> <p>-2</p>
Максимально возможное по четвертому разделу количество баллов всех критериев			20
Максимально возможное по четырем разделам количество баллов всех критериев			100 (100*)