Приложение
к приказу ГБПОУ г.Москвы
"КМТИ им. Г.П.Вишневской"
от 31.01.2022 № 12-01/ОД

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ «КОЛЛЕДЖ МУЗЫКАЛЬНО-ТЕАТРАЛЬНОГО ИСКУССТВА ИМЕНИ Г.П. ВИШНЕВСКОЙ» (ГБПОУ Г. МОСКВЫ «КМТИ ИМ. Г.П. ВИШНЕВСКОЙ»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы «Колледж музыкально-театрального искусства имени Г.П. Вишневской» (далее – «Положение») устанавливает систему оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы «Колледж музыкально-театрального искусства имени Г.П. Вишневской» (далее – «Учреждение»).

1.2. Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством, Уставом Учреждения, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения разработана с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС);
- Профессиональных стандартов;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Решений Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Мнения представительного органа работников ГБПОУ г. Москвы «КМТИ им. Г.П. Вишневской»;
- Нормативных актов Департамента культуры города Москвы по вопросам оплаты труда.
- Приказа Департамента труда и занятости населения города Москвы от 31 октября 2014 года №636 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера, применяемых в государственных учреждениях города Москвы».

1.4. Настоящие Положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

1.5. Настоящее Положение разработано в целях повышения мотивации к труду работников Учреждения, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укреплении трудовой дисциплины.

1.6. Оплата труда (заработная плата) работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.7. Оплата труда работников учреждения осуществляется за счет и в пределах средств на оплату труда:

- предусмотренных субсидией на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;
- поступающих от приносящей доход деятельности;
- иных источников.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.11. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника Учреждения, количество часов педагогической нагрузки (для педагогических работников, которым по должности установлена норма часов педагогической работы на ставку заработной платы), выплаты стимулирующего и компенсационного характера(если они не носят временного или разового характера) являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.12. Используемые термины и сокращения:

- Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета стимулирующих и компенсационных выплат.
- Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета стимулирующих и компенсационных выплат.
- Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.
- Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- Выплаты стимулирующего характера - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

– Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с государственным учреждением на основании заключенного трудового договора.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Основные условия оплаты труда

2.1.1 Система оплаты труда работников включает:

- оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) специалистов, руководителей и служащих, определенные на основе рекомендованных минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- оклады работников по профессиям рабочих определенные на основе рекомендованных минимальных окладов по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- условия оплаты труда педагогических работников;
- условия оплаты труда руководителей Учреждения, их заместителей, главного бухгалтера;
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;
- единовременные выплаты социальной поддержки.

2.1.2 Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников Учреждения, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), утвержденных Департаментом культуры города Москвы, с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения, а также сложности и объема выполняемой работниками Учреждения работы.

2.1.3 Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов, утвержденных Департаментом культуры города Москвы, в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения.

2.1.4 По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда по согласованию с Департаментом культуры города Москвы.

2.1.5 Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ производятся в соответствии с критериями, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

2.1.6 Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

2.1.7 При установлении должностных окладов для должностей, имеющих внутри должностное категорирование согласно ЕКС либо квалификационные категории, разница между размерами должностных окладов по каждой категории составляет 5 - 20 процентов.

2.1.8 Для педагогических работников оплата труда организуется по ставкам в зависимости от учебной нагрузки, определяемой в соответствии с положениями Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы (учебной нагрузки), установленной на учебный год приказом руководителя и зафиксированной в дополнительном соглашении к трудовому договору. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

2.1.9 Повышение (сохранение) оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) педагогических работников в связи с присвоением более высокой (либо подтверждением действующей) квалификационной категории производится с момента вынесения решения аттестационной комиссией Департамента культуры города Москвы. В случае несвоевременного подтверждения действующей квалификационной категории педагогических работников оплата производится в соответствии с размером должностного оклада, установленного для данной должности без квалификационной категории с момента окончания действия срока, на который квалификационная категория присваивалась.

2.1.10 Размеры окладов по должностям в разрезе квалификационных категорий, ПКГ и квалификационных уровней (для оплаты труда работников по оказанию государственных услуг на основании показателей, утвержденных государственным заданием; для оплаты труда работников по оказанию платных образовательных услуг), определены в *Приложениях №1,№2,№3,№4* к настоящему Положению.

2.2 Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.2.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников Учреждения в абсолютных размерах или относительных размерах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников Учреждения, если иное не установлено федеральным законодательством; не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении выплат, устанавливаемых к окладу (ставке заработной платы) работников Учреждения.

2.2.2 К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормы.
- за классное руководство в размере 20 % оклада (ставки заработной платы);
- за заведование кабинетом в размере 5-10 % оклада (ставки заработной платы) с учетом степени оснащенности кабинета;
- за проверку тетрадей и письменных работ в размере:
  10 % оклада (ставки заработной платы) с учетом объема учебной нагрузки и наполняемости учебных групп – преподавателям географии, химии, физики, биологии, естествознания, истории, обществознания, информатики;
  20 % ставки (ставки заработной платы) с учетом объема учебной нагрузки и наполняемости учебных групп – преподавателям русского языка, литературы, математики, иностранного языка, учителям начальных классов;
- иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.3 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер выплаты компенсационного характера определяется в зависимости от результатов специальной оценки условий труда. Минимальная выплата устанавливается в размере – 5% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

2.2.4 Выплата компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику за выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительных работ по другой профессии (должности).

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Совмещение профессий (должностей) производится в рабочее время за счет уплотнения основной деятельности в течение рабочего дня. Выполнение должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимое по совместительству, оплачивается в зависимости от отработанного времени. Совмещение по должности «лаборант» оплачивается пропорционально учебной нагрузке по должности «преподаватель (учитель)».

2.2.5 Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ устанавливаются работнику за выполнение наряду со своей основной работой дополнительного объема обязанностей по той же профессии (должности).

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.6 Выплата компенсационного характера за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Форма организации работ, дающая право на данный вид выплаты, допускается с согласия работника Учреждения в течение установленной

законодательством продолжительности рабочей недели (рабочей смены), если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ.

Временно отсутствующим следует считать работника, находящегося в командировке, в отпуске, либо отсутствующего по болезни.

Учреждение вправе разделить выполнение обязанностей временно отсутствующего работника между несколькими работниками Учреждения и установить каждому из них доплату пропорционально части выполняемых ими обязанностей отсутствующего работника. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Если замещение отсутствующего работника входит в круг должностных обязанностей замещающего работника Учреждения, он не имеет права на получение выплаты.

2.2.7 Выплата компенсационного характера за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

Минимальный размер доплаты - 20% части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (Должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.2.8 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а один день отдыха оплате не подлежит.

2.2.9 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.3 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характер.

2.3.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения мотивации работника Учреждения к качественному труду и поощрения за результаты его труда. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат: стимулирующие надбавки и премии.

2.3.2 В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих надбавок:

- за наличие у сотрудника почетного звания, которое начинается со слов «Народный», «Заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых

дисциплин - в размере 50 % от оклада (ставки заработной платы) за пропорционально отработанные часы;

- за наличие почетного звания сотрудникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», знаками отличия «За заслуги перед Москвой», «За безупречную службу городу Москве», «За отличную работу», «За достижения в культуре» и иными отраслевыми нагрудными знаками за заслуги в области образования и культуры в соответствии с законодательством Российской Федерации, СССР и РСФСР, а также удостоенные почетного звания «Почетный работник образования города Москвы», «Почетный работник культуры города Москвы» - в размере 30% от оклада (ставки заработной платы);
- за наличие степени «кандидат наук» по профилю основной деятельности ОУ – в размере 10% от оклада (ставки заработной платы);
- за наличие степени «доктор наук» по профилю основной деятельности ОУ – в размере 20% от оклада (ставки заработной платы);

  При наличии нескольких оснований для установления сотруднику учреждения надбавки за наличие почетного звания сотруднику учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплаты.
- молодым специалистам в течение первых трех лет работы:

  40 % от оклада (ставки заработной платы);

  50 % от оклада (ставки заработной платы), имеющим диплом с отличием;

  15 % от оклада (ставки заработной платы), как частичная компенсация стоимости проездного билета;
- за стаж непрерывной работы в колледже:

  от 10 до 15 лет в размере 5 % от оклада (ставки заработной платы);

  от 15 до 20 лет в размере 10 % от оклада (ставки заработной платы);

  свыше 20 лет в размере 15 % от оклада (ставки заработной платы);
- персональные надбавки работникам за эффективность и результативность работы.

Размер стимулирующей выплаты работнику может быть выражен в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Стимулирующие выплаты выплачиваются за пропорционально отработанные часы, но не более 1 ставки.

Персональная надбавка за эффективность и результативность деятельности работника устанавливается с учетом достижения показателей эффективности деятельности работника. Данный вид выплат осуществляется ежемесячно, по итогам оценки достигнутых результатов деятельности работника по соответствующим показателям (критериям оценки) за предыдущий год. Показатели эффективности и критерии оценки по показателям эффективности деятельности работников определены в *Приложении №6* к настоящему Положению.

2.3.3. В учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- премия по итогам и качеству работы за контролируемый период;
- единовременные премии.

Премия по итогам и качеству работы работника устанавливается ежеквартально, выплачивается едино разово по итогам оценки достигнутых результатов деятельности работника по соответствующим показателям (критериям оценки). Показатели эффективности и критерии оценки по показателям эффективности деятельности работников определены в *Приложении №5* к настоящему Положению. Стоимость одного балла исчисляется как частное от деления суммы денежных средств, подлежащих выплате работникам, на общее количество баллов, присвоенных работникам по результатам оценки эффективности деятельности за соответствующий период (квартал).

Единовременные премии устанавливаются:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за номинацию на награждение в профессиональных и творческих конкурсах;

Премирование осуществляется по решению комиссии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, по представлению на заседание комиссии:

- руководителей структурных подразделений Учреждения, и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

2.3.4. Премия начисляется пропорционально отработанному работником времени.

Премии не выплачиваются при ненадлежащем исполнении работником должностных обязанностей, повлекшим за собой дисциплинарное взыскание в течение контролируемого периода.

Общий объем средств, подлежащих выплате работникам в соответствии с пунктами 2.3.3 и 2.4.7 настоящего Положения, устанавливается Приказом директора учреждения исходя из финансовых возможностей учреждения.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пользу работников при условии достаточной финансовой обеспеченности учреждения.

2.4 Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

2.4.1 Оплата труда (заработная плата) руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и ограничивается кратным размером от средней заработной платы работников учреждения, относящихся к основному персоналу. При установлении предельного уровня средней заработной платы руководителя и его заместителей в расчет принимается оплата труда руководителя и его заместителей по основной деятельности, не учитываются такие выплаты как: за совмещение должностей(профессий), за педагогическую работу.

2.4.2 Оплата труда руководителя Учреждения производится в соответствии с заключенным трудовым договором и Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений города Москвы, подведомственных Департаменту культуры города Москвы, утвержденному Приказом Департамента культуры г.Москвы от 22 марта 2016 года №176.

2.4.3 Размер должностного оклада заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается на 10-30% ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

2.4.4 Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного казенного и государственного бюджетного учреждений города Москвы устанавливается руководителем учреждения на 10-30% ниже предельного уровня средней заработной платы

руководителя учреждения, установленного Департаментом культуры города Москвы.

2.4.5 Компенсационные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат, и отражаются в трудовом договоре с работником.

2.4.6 Надбавка стимулирующего характера по итогам оценки деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера за предыдущий учебный год устанавливается руководителем учреждения в абсолютном значении. Данный вид выплат осуществляется ежемесячно, по итогам оценки достигнутых результатов деятельности работника по соответствующим показателям (критериям оценки) за предыдущий год. Показатели эффективности и критерии оценки по показателям эффективности деятельности работников определены в *Приложении №6* к настоящему Положению.

2.4.7 Основания и размеры премиальных выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения определяются в соответствии с п.2.3.3 настоящего Положения.

Премия по итогам и качеству работы заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается с учетом достижения показателей эффективности деятельности работника согласно таблице:

Показатель эффективности деятельности	Критерии эффективности показателя	Коэффициент значимости показателя	Размер премии (в процентах к должностному окладу)
Исполнительская дисциплина (в том числе соблюдение сроков и порядка предоставления отчетов)	да/нет	0,3	50%
Сохранность контингента (выполнение государственного задания на уровне требований учредителя)	да/нет	0,3	40%
Обеспечение отсутствия падения уровня средней заработной платы работников учреждения	да/нет	0,4	60%
Итого		1	150%

Данный вид премирования осуществляется ежеквартально. Премия начисляется пропорционально отработанному работником времени.

2.5 Единовременные выплаты социальной поддержки

2.5.1 К единовременным и другим выплатам социальной поддержки относится материальная помощь.

2.5.2 Выплаты социальной поддержки устанавливаются в зависимости от финансовых возможностей Учреждения.

2.5.3 К юбилейным датам Учреждения и работника (50,55,60 и далее каждые 5 лет) за многолетний и эффективный труд;

2.5.4 Материальная помощь выплачивается по заявлению работника, на основании документального подтверждения, в следующих случаях:

- в связи с тяжелым заболеванием работника Учреждения;
- материальная помощь на оплату ритуальных услуг;
- возмещение части расходов в случае смерти близких родственников (мужа, жены, детей, родителей) работника Учреждения. Заявление работника с приложением соответствующих документов (копий документов, подтверждающих степень родства, копии свидетельства о смерти родственника) предоставляются на рассмотрение руководителю Учреждения. В случае смерти работника его семье могут частично оплачиваться фактические расходы на ритуальные услуги. Заявление от близкого родственника, копия свидетельства смерти предоставляются на рассмотрение руководителю Учреждения;
- в других случаях, связанных с тяжелым материальным положением работника Учреждения.

2.5.5 Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника устанавливается руководителем Учреждения.

2.5.6 При наличии средств по решению директора могут производиться иные единовременные выплаты социальной поддержки такие, как компенсация при увольнении по соглашению сторон.

3. Заключительные положения

3.1 Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

Размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую должностной оклад (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2 При введении новых систем оплаты труда и внесении изменений в трудовые договоры работников Учреждений применяется форма эффективного контракта, утвержденная Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р).

Введение эффективного контракта подразумевает качественное совершенствование трудовых отношений в рамках трудовых договоров. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

3.3 В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.4 Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Приложение №1
Положению об оплате труда
ГБПОУ г. Москвы «КМТИ им. Г.П. Вишневской»

Размеры должностных окладов работников ГБПОУ г. Москвы «КМТИ им. Г.П. Вишневской», занимающих должности работников образования, среднего профессионального и дополнительного образования.

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Категория	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
Размер должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Секретарь учебной части	без категории	24900-00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Диспетчер образовательного учреждения	без категории	25000-00
Профессиональная квалификационная группа педагогических работников		
2 квалификационный уровень		
Социальный педагог		
	без категории	26500-00
	1	29000-00
	высшая	34500-00
Концертмейстер		
	без категории	26500-00
	1	29000-00
	высшая	34500-00
Педагог-организатор		
	без категории	26500-00
	1	29000-00
	высшая	34500-00
3 квалификационный уровень		
Воспитатель	без категории	27500-00
Воспитатель	1	29600-00
Воспитатель	высшая	34600-00
Методист	без	27500-00

	категории	
	1	29600-00
Педагог-психолог		
	без категории	27500-00
	1	29600-00
	высшая	34600-00
4 квалификационный уровень		
Преподаватель, учитель		
	без категории	28000-00
	1	30500-00
	высшая	36100-00
Преподаватель-организатор ОБЖ	без категории	28000-00
	1	30500-00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
Заведующий (руководитель) структурного подразделения	1	62990-00
2 квалификационный уровень		
Заведующий (руководитель) структурного подразделения реализующий образовательную программу	2	62990-00
Начальник отдела	без категории	51700-00

Приложение №2
к Положению об оплате труда
ГБПОУ г. Москвы «КМТИ им. Г.П. Вишневской»

Размеры должностных окладов работников ГБПОУ г. Москвы «КМТИ им. Г.П. Вишневской», занимающих должности специалистов и служащих.

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Категория	Размер должностно оклада, ста заработной пл рублей
Размер должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей специалистов и служащих:		
Делопроизводитель	без категории	24900-00
Аранжировщик	2	28620-00
Библиотекарь	ведущий	38764-00
Звукооператор	2	28620-00
Репетитор по балету	1	33411-00
Репетитор по вокалу	1	33411-00
Звукорежиссер	2	53600-00
Руководитель клубного формирования	без категории	44700-00
Режиссер	2	53600-00
Хормейстер	2	53600-00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
Секретарь- руководителя	без категории	25070-00
Лаборант	без категории	25070-00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень		
Заведующий хозяйством	без категории	35300-00
Художник 2 категории	2	36400-00
Художник 1 категории	1	37153-00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		
Ведущий юристконсульт	высшая	49900-00
Менеджер по рекламе	высшая	44360-00
Специалист по кадрам	высшая	44360-00
Специалист по охране труда	без категории	42506-00
Специалист по связям с общественностью	высшая	44360-00
Старший специалист по закупкам	высшая	47300-00
Ведущий бухгалтер	ведущий	49900-00
Ведущий документовед	ведущий	49900-00
Ведущий инженер	ведущий	49900-00
Ведущий экономист	ведущий	49900-00

Приложение №3
к Положению об оплате труда
ГБПОУ г. Москвы «КМТИ им. Г.П. Вишневской»

Размеры окладов работников
ГБПОУ г. Москвы «КМТИ им. Г.П. Вишневской»,
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада, руб.
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	22500,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	23500,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	24000,00
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	24300,00
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	25500,00
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	26300,00
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	28700,00
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	30000,00

Приложение №4
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ г. Москвы «КМТИ им. Г.П. Вишневской»

Размеры должностных окладов работников ГБПОУ г. Москвы «КМТИ им. Г.П. Вишневской», занимающих должности по оказанию платных образовательных услуг .

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	**Категория**	**Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей**
Размер должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования		
Профессиональная квалификационная группа педагогических работников		
2 квалификационный уровень		
Концертмейстер		
	без категории	26500-00
	1	29000-00
	высшая	34500-00
4 квалификационный уровень		
Преподаватель, учитель		
	без категории	28000-00
	1	30500-00
	высшая	36100-00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
Заведующий (руководитель) структурного подразделения	1	62990-00
2 квалификационный уровень		
Заведующий (руководитель) структурного подразделения реализующий образовательную	2	62990-00

программу		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		
Начальник отдела кадров	высшая	51700-00
Ведущий бухгалтер	ведущий	49900-00

Приложение №5
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ г. Москвы «КМТИ им. Г.П. Вишневской»

Показатели и критерии эффективности деятельности работников ГБПОУ г. Москвы «КМТИ им. Г.П. Вишневской» для назначения премий по итогам и качеству работы за контролируемый период (квартал).

I. Общие показатели эффективности деятельности работников учреждения

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности показателя	Оценка
1.	Выполнение плановых показателей государственного задания на оказание услуг.	показатели выполнены	1
		показатели не выполнены	0
2.	Своевременное и качественное выполнение обязанностей по должности.	замечания отсутствуют	2
		имеются несущественные замечания к работе	1
		имеются существенные замечания к работе	0
3.	Соблюдение сроков отчетности и оформления документации (в том числе в электронном виде).	сроки соблюдены	1
		сроки не соблюдены	0
4.	Соблюдение трудовой дисциплины.	замечания отсутствуют	2
		имеются несущественные замечания	1
		имеются существенные замечания	0
5.	Соблюдение норм поведения в соответствии со своим должностным статусом.	замечания отсутствуют	2
		имеются несущественные замечания	1
		имеются существенные замечания	0
6.	Своевременность и эффективность достижения поставленных целей, задач и планов.	цели, задачи и планы выполняются в установленные сроки и в полном объеме	2
		цели, задачи и планы выполняются с нарушением сроков и не в полном объеме	0
7.	Контроль состояния вверенного	оборудование и инвентарь без	1

	оборудования и инвентаря.	повреждений	
		оборудование и инвентарь повреждены или утрачены	0
8.	Соблюдение правил охраны труда.	замечания отсутствуют	2
		имеются несущественные замечания	1
		имеются существенные замечания	0
9.	Экономия энергоресурсов.	энергоресурсы расходуются экономно	1
		экономии энергоресурсов нет	0
10.	Отсутствие замечаний по основной деятельности.	замечания отсутствуют	2
		имеются несущественные замечания к работе	1
		имеются существенные замечания к работе	0
11.	Использование эффективных технологий при выполнении должностных обязанностей	технологии используются	1
		технологии не используются	0
12.	Участие в разработке и актуализации сайта учреждения.	участие принимается	1
		участие не принимается	0
13.	Освоение программ повышения квалификации.	программы успешно освоены	1
		программы не осваивались	0
14.	Удовлетворенность граждан качеством предоставленных государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб по направлению деятельности).	жалобы отсутствуют	2
		имеются несущественные жалобы	1
		имеются существенные жалобы	0
15.	Наличие положительных отзывов о деятельности работника (наличие благодарностей со стороны учащихся, родителей, сторонних организаций).	имеются положительные отзывы	1
		положительные отзывы отсутствуют	0
Максимальное количество баллов			22

II. Специфические показатели эффективности деятельности работников учреждения

1. Критерии эффективности деятельности работников из числа административно-управленческого персонала, руководителей структурных подразделений (отделений, отделов).

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности показателя	Оценка
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по результатам проверок (по направлениям деятельности)	замечания отсутствуют	2
		имеются несущественные замечания	1
		имеются существенные замечания	0

2.	Своевременное и качественное выполнение поручений руководителя.	сроки соблюдены	1
		сроки не соблюдены	0
3.	Организация работы по направлению и контроль деятельности персонала в части выполнения должностных обязанностей и соблюдения режима работы.	замечания отсутствуют	2
		имеются несущественные замечания	1
		имеются существенные замечания	0
4.	Сохранение контингента (для заведующих отделениями)	контингент сохраняется при взаимодействии с родителями	1
		контингент не сохраняется	0
5.	Соблюдение технологии создания документов и ведения документооборота.	замечания отсутствуют	1
		имеются замечания	0
6.	Качественное взаимодействие с различными категориями работников в соответствии с должностным статусом.	грамотное разрешение конфликтных ситуаций по должностной вертикали и горизонтали, создание благоприятной обстановки в коллективе	1
		наличие неразрешенных конфликтных ситуаций	0
7.	Организация и проведение систематической оценки качества работ по направлению деятельности и оформление соответствующей аналитической документации	планирование, качественная обработка информации, оформление аналитической документации и своевременное предоставление сведений по запросу	2
		планирование, грамотное оформление аналитической документации, предоставление сведений с нарушением установленных сроков	1
		Не проводится	0
8.	Доведение до сведения персонала организационных и распорядительных документов организации и учредителя.	замечания отсутствуют	1
		имеются замечания	0
9.	Оказание качественной консультативной помощи заказчикам государственных услуг (обучающимся, родителям).	наличие протоколов личного приема граждан и (или)фиксация обращений	1
		отсутствие фиксации обращений граждан	0
10.	Результативность участия подчиненного персонала и (или)учащихся отделения в конкурсах профессионального мастерства, трансляции профессионального опыта .	Принимали участие и заняли призовые места н Всероссийского и международного уровня	2
		Принимали участие и заняли призовые места регионального уровня	1

		Отсутствие результативности участия	0
Максимальное количество баллов			14

2. Критерии эффективности деятельности педагогических работников.

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности показателя	Оценка
1.	Сохранение контингента, конструктивное взаимодействие с родителями учащихся.	контингент сохраняется, взаимодействие осуществляется	2
		контингент сохраняется, взаимодействие не осуществляется	1
		контингент не сохраняется, взаимодействие не осуществляется	0
2.	Работа с особым контингентом обучающихся.	работа ведется	1
		работа не ведется	0
3.	Активное участие в методической и инновационной деятельности учреждения (разработка авторских программ, создание методического фонда по дисциплине и т.д.)	участие в методической и инновационной деятельности	2
		участие в методической или инновационной деятельности	1
		участие не принималось	0
4.	Достижение обучающимися высоких результатов ГИА-9, при проведении независимых диагностик МЦКО, региональных, Всероссийских проверочных работ. Участие учащихся в региональных, Всероссийских, международных предметных и творческих олимпиадах, конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках и т.д.	результаты выше среднего	2
		средние результаты	1
		результаты ниже среднего	0
5.	Участие учащихся в региональных, Всероссийских, международных предметных и творческих олимпиадах, конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках и т.д.	принимали участие и заняли призовые места	2
		принимали участие, призовых мест не заняли	1
		не принимали участия	0
6.	Качественная работа в ППЭ в период ГИА-9,11	участие в проведении трех и более экзаменов	2
		участие в проведении одного-двух экзаменов	1
		не принимал участия в работе ППЭ или получил замечание при	0

		работе	
7.	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, трансляция педагогического опыта (печатные работы, мастер-классы, участие в конференциях, работа в качестве членов жюри региональных, Всероссийских, международных конкурсов и др.)	участие в конкурсах с занятием призовых мест	3
		участие в конкурсах	2
		работа в качестве членов жюри	2
		не участвовал/не работал	0
8.	Результативная работа по созданию и реализации творческих проектов	проект подготовлен и успешно реализован	2
		оказано содействие коллегам в реализации проекта	1
		проекты не создавались	0
9.	Активное участие в организации внеурочной деятельности с обучающимися (организация и проведение внеурочных мероприятий предметной и воспитательной направленности, организация экскурсий и культурных походов и др.)	Организация и проведение внеурочных мероприятий предметной и воспитательной направленности, организация экскурсий и культурных походов и др.	2
		Участие в проведении мероприятий	1
		Организация и проведение мероприятий не имела место	0
10.	Активное участие в культурно-просветительской и профориентационной деятельности	Ведется совместная работа и сотрудничество с другими образовательными учреждениями	1
		Участие не принимается	0
Максимальное количество баллов			19

3. Критерии эффективности деятельности специалистов из числа работников культуры.

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности показателя	Оценка
1.	Обеспечение художественного качества театрального и концертного репертуара, способствующего формированию художественного вкуса учащихся и зрителей.	углубление художественно-исполнительских задач, отвечающих запросам общества, с использованием авторских методик	1
		слабая заинтересованность в совершенствовании репертуара	0
2.	Проведение работы с авторами с целью формирования театрального и концертного репертуара.	привлечение современных авторов для обновления и актуализации репертуара	1
		отсутствие работы с современными авторами	0
3.	Заключение договоров о совместной деятельности с театрами, фондами и концертными площадками.	заключение новых договоров (пролонгация имеющихся) с партнерами для реализации творческих проектов	1

		слабая заинтересованность в развитии сотрудничества со сторонними организациями	0
4.	Разработка сценариев и либретто сценических произведений.	разработка нового творческого проекта	2
		работа по реализации уже имеющихся в репертуаре произведений	0
5.	Участие в значимых мероприятиях на уровне не ниже регионального, в благотворительных программах и программах социальной направленности.	межрегиональный и международный уровень	2
		региональный уровень	1
		отсутствие участия	0
Максимальное количество баллов			7

4. Критерии эффективности деятельности хозяйственно-технического и учебно-вспомогательного персонала.

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности показателя	Оценка
1.	Качественное и своевременное выполнение срочных работ.	качественнее выполнение внеплановых работ, требующих особо срочного исполнения	3
		выполнение внеплановых работ с опережением поставленных сроков	2
		выполнение срочных работ в поставленные сроки	1
		отсутствие срочных работ или несвоевременное их выполнение	0
2.	Проявление инициативы по освоению и применению передовых методов и приемов труда	наличие конструктивных предложений	1
		отсутствие предложений	0
3	Повышение эффективности бюджетных расходов при осуществлении закупок (экономия расходов). Отсутствие обоснованных жалоб по результатам процедур планирования;	наличие экономии при осуществлении закупок, эффективное планирование затрат	1
		неэффективное расходование средств	0
4	Своевременная разработка документов, локальных нормативных актов по деятельности, а так же наличие актуальных статистических данных, справок и иной необходимой учетной информации	соблюдение сроков и высокое качество разработки документов и предоставления статистической информации	1
		разработка документов и предоставление статистической информации с нарушением сроков	0

5	Четкое, своевременное выполнение поручений непосредственного руководителя. Своевременность предоставления запрашиваемой информации при взаимодействии со структурными подразделениями учреждения	высокий уровень структурного взаимодействия	1
		низкий уровень структурного взаимодействия	0
6	Надлежащая организация порядка исполнения заявок на обеспечение текущей деятельности учреждения.	оперативное реагирование по вопросам обеспечения текущей деятельности учреждения	1
		низкий уровень оперативности при исполнении заявок по текущей деятельности учреждения	0
7	Надлежащая организация порядка соблюдения норм по СанПина, противопожарным нормам, нормам антитеррористической безопасности и охраны труда	отсутствие замечаний	1
		наличие замечаний	0
8	Сохранение материально-технической базы структурного подразделения.в рамках выделяемого финансирования. Рациональное использование материальных ресурсов	Сохранность и предложения по совершенствованию МТБ	1
		Нерациональное использованиеМТБ	0
Максимальное количество баллов			10

Приложение №6
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ г. Москвы «КМТИ им. Г.П. Вишневской»

Показатели и критерии эффективности деятельности работников ГБПОУ г. Москвы «КМТИ им. Г.П. Вишневской» для назначения персональной надбавки за контролируемый период (год).

I. Общие показатели эффективности деятельности работников учреждения

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности показателя	Оценка
1.	Участие в разработке и актуализации сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.	да / нет	1/0
2.	Участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения.	да / нет	1/0
3.	Проведение мероприятий по привлечению контингента с предоставлением положительного отчёта о полученных результатах	да / нет	1/0
4.	Увеличение поступлений от приносящей доход деятельности учреждения за отчётный период по сравнению с предыдущим годом	да / нет	1/0
5.	Усовершенствование процессов и способов деятельности (упрощение существующих процедур, стандартизация рабочих процессов, качественное изменение действующих процедур и способов работы) с предоставлением положительного отчёта о полученных результатах	да / нет	1/0
6.	Оперативность, системность и качество ведения документации учреждения	да / нет	1/0
7.	Выполнение работ (по профилю деятельности) в целях повышения рейтинга учреждения при осуществлении уставной деятельности	да / нет	1/0
8.	Особая сложность и напряженность выполняемой работы	да / нет	1/0
9.	Владение специальными (уникальными) профессиональными компетенциями	да / нет	1/0

II. Специфические показатели эффективности деятельности работников учреждения

1. Критерии эффективности деятельности работников из числа административно-управленческого персонала, заместителей директора, руководителей структурных подразделений (отделений, отделов).

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности показателя	Оценка
1.	Умелая организация и эффективное управление коллективом с положительным результатом в текущей деятельности	да / нет	1/0
2.	Осуществление учреждением инновационной деятельности (наличие новых экспериментальных проектов, новых мероприятий, методических разработок),	да / нет	2 / 0
3.	Увеличение внебюджетного контингента по сравнению в предыдущим годом	более 20%	3
		10-20%	2
		5-10%	1
		менее 5%	0
4.	Положительное решение возникающих проблем и конфликтных ситуаций в рамках компетенции (возникшая проблема и/или конфликтная ситуация решена без привлечения непосредственного руководителя и руководителя учреждения);	да / нет	1 / 0
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг (выполнение работ) со стороны участников образовательного процесса;	да / нет	1 / 0
6.	Надлежащая организация и сопровождение деятельности по оказанию платных услуг населению в соответствии с законодательством (Своевременное оформление документов по платным услугам).	да / нет	1 / 0
7.	Своевременная сдача в бухгалтерию и правильность заполнения табеля учета рабочего времени для начисления заработной платы в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами учреждения;	да / нет	1 / 0
8.	Соблюдение сроков и порядка представления запрашиваемой информации (в рамках	да / нет	1/ 0

	организации деятельности учреждения, например наличие и поддержание в актуальном состоянии сайта страниц в социальных сетях, по мероприятиям, и т.д.) в рамках полномочий		

2. Критерии эффективности деятельности педагогических работников.

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности показателя	Оценка
1.	Увеличение доли детей, обучающихся на платной основе, в общей численности учащихся детей	да / нет	1 / 0
2.	Разработка образовательных программ (по мере необходимости и по согласованию с администрацией ОУ). Предоставление материала в электронном формате; Выполнение требований ФГОС; Соблюдение установленных сроков.	да / нет	1 / 0
3.	Проведение семинаров и мастер-классов за пределами образовательного учреждения (по согласованию с администрацией) с Предоставлением отчетной документации в электронном виде руководителю	да / нет	1 / 0
4.	Активное участие в методической и инновационной деятельности учреждения (разработка авторских программ, создание методического фонда по дисциплине и т.д.)	да / нет	1 / 0
5.	Победа в конкурсах педагогического мастерства	да / нет	1 / 0
6.	Организация и проведение научно-практических и методических мероприятий образовательной направленности (педагогические чтения, семинары, конференции)	да / нет	1 / 0
7.	Участие в значимых мероприятиях Департамента культуры г. Москвы:концерты; конкурсы;фестивали,семинары,круглые столы и т.д.	да / нет	1 / 0
8..	Трансляция педагогического опыта (печатные работы, мастер-классы, участие в конференциях, работа в качестве членов жюри региональных, Всероссийских, международных конкурсов и др.)	да / нет	1/ 0

3. Критерии эффективности деятельности специалистов из числа работников культуры.

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности показателя	Оценка

1.	Увеличение числа культурно-досуговых мероприятий, проведенных учреждением по сравнению с предыдущим годом	да / нет	1 / 0
2.	Отношение числа мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных групп населения: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т.п. к общему числу мероприятий	да / нет	1/ 0
3.	Участие учреждения в конкурсах на предоставление субсидий из бюджета города Москвы для поддержки социокультурных, творческих и иных проектов.	да / нет	1 / 0
4.	Осуществление учреждением инновационной деятельности (наличие за отчетный период экспериментальных проектов и новых мероприятий, созданных с применением новых технологий, научных и методических разработок	да / нет	1 / 0

4. Критерии эффективности деятельности хозяйственно-технического и учебно-вспомогательного персонала.

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности показателя	Оценка
1.	Бесперебойное функционирование хозяйственной деятельности подразделений, в юрисдикции работника	да / нет	1/ 0
2.	Анализ и разработка мероприятий, направленных на совершенствование обслуживания и ремонта оборудования инженерных сетей в рамка выделяемого финансирования	да / нет	1/ 0
3.	Полный пакет актуализированной документации, в части касающейся напрвления деятельности; Качественное и своевременное ведение делопроизводства в своей юрисдикции; Работа с вышестоящей организацией и службами контроля и надзора.	да / нет	1/ 0
4.	Осуществление инновационной деятельности (активность и инициатива в освоении новых компьютерных и информационных технологий, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям) с предоставление отчета о положительном результате в отчетном периоде.	да / нет	1/ 0
5.	Успешное налаживание коммуникации с структурными подразделениями учреждения и своевременного выполнения возложенных функций	да / нет	1/ 0

Подписано цифровой подписью:
Ахметов А.М.
DN: cn=Ахметов А.М., o=ГБПОУ г Москвы «КМТИ им. Г.П.Вишневской», ou=Директор, email=collegemusteatriskustv@culture.mos.ru, c=RU
Дата: 2024.10.01 14:35:37 +03'00'