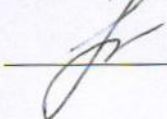


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
ГБОУ ДПО РК КРИППО

 А.В. Огаркова

«14» 09 2017 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ректора
ГБОУ ДПО РК КРИППО
от «14» 09 2017 г.
№ 218

Положение

о порядке стимулирования сотрудников

Государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования Республики Крым
«Крымский республиканский институт постдипломного педагогического
образования»

1. Общие положения

Положение о порядке стимулирования сотрудников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» (далее - Положение) разработано на основании Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года N 14-ЗРК/2014 "Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым", Постановления Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» (с изменениями), Трудового кодекса Российской Федерации, Устава Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного

педагогического образования» (далее - Институт), Коллективного договора Института.

Настоящее Положение вводится для обеспечения социальных гарантий и усиления материальной заинтересованности сотрудников института, повышения результативности своей профессиональной деятельности, развития творческой активности и инициативы, добросовестного исполнения должностных обязанностей и поощрения их за выполненную надлежащим образом работу.

2. Порядок и условия начисления выплат стимулирующего характера

2.1. В целях поощрения сотрудников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

2.2. Выплаты стимулирующего характера сотрудникам за счет средств республиканского бюджета устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, без учета компенсационных выплат, в пределах бюджетных ассигнований по оплате труда работников Института, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных Институтом на оплату труда работников.

Работникам, проработавшим не полное количество рабочих дней, а также на условиях совместительства, стимулирующие выплаты рассчитываются исходя из фактически отработанного ими времени (пропорционально размеру занимаемой ставки). При условии установления совместителю нормированного задания, стимулирующие выплаты производятся по конечному результату за фактически выполненный объем работы.

Приказ ректора Института об установлении стимулирующих выплат *за интенсивность и высокие результаты работы* всем работникам издается на основании мотивированного представления руководителей структурных

подразделений по согласованию с представительным органом работников, с обоснованием необходимости выплаты конкретному работнику или группе работников вида стимулирующей выплаты с визой проректора, курирующего деятельность структурного подразделения.

Приказ ректора Института об установлении стимулирующей выплаты – *надбавки за наличие квалификационной категории* издается при приеме на работу при наличии определенной квалификационной категории.

Приказ ректора Института об установлении стимулирующей выплаты за *стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим и научно-педагогическим работникам* издается со дня достижения соответствующего стажа или со дня представления документа о стаже, дающим право на соответствующие выплаты.

Приказ ректора Института о выплате *премии за образцовое выполнение государственного задания и премиальных выплат по итогам работы* издается на основании решения комиссии по назначению премиальных выплат по итогам работы и за образцовое выполнение государственного задания (далее – Комиссия) с учетом представлений руководителей структурных подразделений, согласованных с представительным органом работников и проректором, курирующим деятельность структурного подразделения.

2.3. Контроль и ответственность за качественное и своевременное выполнение порученного задания (работы), соответствия показателям и критериям оценки эффективности деятельности возлагается на руководителя структурного подразделения.

Стимулирующие выплаты могут быть полностью или частично отменены работнику приказом ректора Института по следующим основаниям:

- некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы);
- невыполнение объема порученной основной и (или) дополнительной работы;
- несоответствия критериям оценки эффективности выполняемой работы;

- по другим основаниям.

Основанием для назначения, отмены или изменения размера выплаты являются прилагаемые к служебной записке (представлению) руководителя структурного подразделения, обоснования назначения, отмены или уменьшения размера выплаты, а также иные документальные свидетельства (акты, протоколы заседания кафедр, факультетов, объяснительные записки и т.п.).

Установленный размер стимулирующих выплат сотруднику отменяется в случае применения в отношении него дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора. Последующее установление стимулирующих выплат осуществляется после снятия дисциплинарного взыскания в порядке, установленном настоящим Положением.

2.4. При отсутствии или недостатке финансовых средств, средств от приносящей доход деятельности по независящим от Института причинам ректор Института имеет право приостановить выплату стимулирующих выплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета Института по согласованию с представительным органом работников.

2.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры *надбавки за интенсивность* устанавливаются приказом ректора в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений по согласованию с представительным органом работников с визой проректора, курирующего деятельность структурного подразделения.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Института;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Конкретный размер надбавки за интенсивность труда определяется в процентах от должностного оклада работника.

Надбавка устанавливается на срок не более одного года.

Размеры *премии за высокие результаты работы* устанавливаются ректором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений по согласованию с представительным органом работников с визой проректора, курирующего деятельность структурного подразделения.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.

Размеры *премии за выполнение особо важных и ответственных работ* устанавливаются ректором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений по согласованию с представительным органом работников с визой проректора, курирующего деятельность структурного подразделения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ не ограничивается.

2.6. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

Размеры *премии за образцовое выполнение государственного задания*

устанавливаются ректором в пределах фонда оплаты труда на основании решения комиссии по назначению премиальных выплат по итогам работы и за образцовое выполнение государственного задания (далее – Комиссия) с учетом представлений руководителей структурных подразделений, согласованных с представительным органом работников и проректором, курирующим деятельность структурного подразделения.

Персональный и количественный состав Комиссии утверждается приказом ректора. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего состава Комиссии.

Комиссия заседает в период с 25 до 27 числа каждого месяца. В случае необходимости может проводиться внеочередное заседание Комиссии.

Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается в соответствии со следующими показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников:

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность выплаты
выполнение государственного задания	а) выполнено на 95% б) выполнено на 100%	один раз в год

Конкретный размер премии за образцовое выполнение государственного задания определяется в процентах от должностного оклада работника.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается приказом ректора в размере от базовой единицы специалистам и руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности) на срок до одного года.

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в следующей таблице:

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория (по педагогической деятельности): высшая категория первая категория	 0,35 0,20
Квалификационная категория (по педагогической деятельности): профессор доцент старший преподаватель преподаватель	 1,25 1,10 0,90 0,60
Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников): ведущий старший первая категория вторая категория	 0,20 0,15 0,10 0,05

Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается надбавка в размере 0,10 от базовой единицы до момента прохождения работником первой аттестации.

2.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Институте, или со дня представления

документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Надбавка педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается приказом ректора на срок до одного года в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 25%;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается приказом ректора на срок до одного года в размере от базовой единицы:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 15%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 25%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая

книжка работника.

Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде.

Конкретный размер премии по итогам работы для всех категорий работников Института устанавливается приказом ректора в пределах фонда оплаты труда на основании решения Комиссии с учетом представлений руководителей структурных подразделений, согласованных с представительным органом работников и проректором, курирующим деятельность структурного подразделения, на основе показателей и критериев эффективности работы согласно приложению к настоящему Положению.

Конкретный размер выплаты по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада работника.

2.9. Выплаты стимулирующего характера не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных и учебных отпусков;
- повышения квалификации.

3. Настоящее Положение является действующим до момента внесения в него изменений или отмены.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ППС для премиальных
выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
Предоставление оригинала (копии): 1. а) методических рекомендаций; б) методических пособий; в) учебных пособий; 2. монографии; 3. разработка дополнительных образовательных программ повышения квалификации объемом: а) 18, 24 часов (а); б) 36 часов; в) 72 часа; 4. статьи: а) в изданиях, включенных в список рекомендуемых ВАК; б) в иных изданиях, индексируемых в базе данных РИНЦ в) публикации в материалах конференций, конгрессов 5. документа, подтверждающего участие в реализации проектов, программ: а) регионального уровня б) федерального уровня в) международного уровня	1. Издание методических рекомендаций, методических пособий, учебных пособий; 2. Издание монографии; 3. Наличие утвержденных образовательных программ; 4. Издание статьи; 5. Наличие договора, приказа, технического задания, отчета, доклада по проекту, программе	1. а) до 5; б) до 10; в) до 15; 2. до 20; 3. а) 1; б) 2; в) 4; 4. а) до 10; б) до 5; в) до 3; 5. а) 1; б) до 3; в) до 5;	

Работник _____
Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности методистов центров для
премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
Предоставление оригинала (копии): 1. а) методических рекомендаций; б) методических пособий; в) учебных пособий; 2. публикации в материалах конференций, конгрессов 3. разработка дополнительных образовательных программ повышения квалификации объемом: а) 18, 24 часов (а); б) 36 часов; в) 72 часа; 4. документа, подтверждающего участие в реализации проектов, мероприятий, программ: а) регионального уровня б) федерального уровня в) международного уровня 5. соблюдение трудовой дисциплины	1. издание методических рекомендаций, методических пособий, учебных пособий; 2. издание публикации; 3. наличие утвержденных образовательных программ; 4. наличие договора, приказа, технического задания, отчета по мероприятию 5. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	1. а) до 5; б) до 10; в) до 15; 2. до 3; 3. а) 1; б) 2; в) 4; 4. а) 1; б) до 3; в) до 5; 5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности проректоров для
премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. надлежащая организация деятельности института по курируемому направлению	1. отсутствие замечаний со стороны МОН РК, предписаний надзорных, проверяющих органов	1. 30;	
2. удовлетворенность потребителей образовательных услуг их качеством	2. отсутствие объективных жалоб потребителей образовательных услуг	2. 15;	
3. контроль за своевременной подготовкой информационных и аналитических материалов для министерств и ведомств Республики Крым и РФ, органов государственного надзора за различными направлениями деятельности института	3. отсутствие нарушений в сроках исполнения документов;	3. 25;	
4. контроль за своевременной реализацией программ, проектов, планов, мероприятий	4. отсутствие нарушений в сроках реализации программ, проектов, планов, мероприятий	4. 25;	
5. эффективность реализуемой кадровой политики	5. отсутствие трудовых споров	5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности помощника ректора или проректора для премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. качественное обеспечение и обслуживание работы ректора (проректора)	1. отсутствие замечаний со стороны ректора (проректора)	1. 20;	
2. своевременная подготовка ответов на запросы министерств и ведомств Республики Крым и РФ, иных организаций и граждан; информационных и аналитических материалов	2. отсутствие нарушений в сроках исполнения документов;	2. 15;	
3. своевременная подготовка и реализация программ, проектов, планов, мероприятий	3. отсутствие нарушений в сроках реализации программ, проектов, планов, мероприятий	3. 10;	
4. соблюдение трудовой дисциплины	4. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	4. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности декана факультета для
премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. контроль и регулирование учебного процесса	1. общая успеваемость слушателей по итогам итоговой аттестации не менее 95% от 100%	1. 10;	
2. удовлетворенность потребителей образовательных услуг их качеством	2. отсутствие объективных жалоб потребителей образовательных услуг	2. 5;	
3. своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для министерств и ведомств Республики Крым и РФ, органов государственного надзора по направлению деятельности факультета	3. отсутствие нарушений в сроках исполнения документов;	3. 10;	
4. реализация дополнительных профессиональных программ, новых учебных модулей имеющихся программ, авторских программ, модернизация учебного процесса	4. применение дистанционных образовательных технологий в учебный процесс, наличие утвержденных новых программ ДПО ПК	4. 10;	
5. эффективность реализуемой кадровой политики	5. отсутствие трудовых споров	5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего кафедрой для
премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. качественная организация работы кафедры	1. отсутствие замечаний к работе сотрудников кафедры со стороны администрации института	1. 15;	
2. наличие опубликованных статей в научной периодике, в иных изданиях, индексируемых в базе данных РИНЦ, в изданиях, включенных в список рекомендуемых ВАК, публикации в материалах конференций, конгрессов написанные ППС кафедры	2. не менее 1 статьи на каждого члена кафедры	2. 10;	
3. разработка дополнительных образовательных программ повышения квалификации объемом: а) 18 часов; б) 36 часов; в) 72 часа;	3. наличие утвержденных образовательных программ;	3. а) 1; б) 2; в) 4;	
4. контроль качества проводимых сотрудниками кафедры аудиторных занятий	4. отсутствие объективных жалоб слушателей	4. 10;	
5. эффективность реализуемой кадровой политики	5. отсутствие трудовых споров	5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего центром для
премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Степень выполнения	Степень выполнения
Предоставление оригинала (копии): 1. а)методических рекомендаций; б)методических пособий; в)учебных пособий; 2. публикации в материалах конференций, конгрессов 3. качественная организация работы центра 4. своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для министерств и ведомств Республики Крым и РФ, органов государственного надзора по направлению деятельности центра 5. эффективность реализуемой кадровой политики	1. издание методических рекомендаций, методических пособий, учебных пособий; 2.издание публикации; 3. отсутствие замечаний к работе сотрудников центра со стороны администрации института; 4. отсутствие нарушений в сроках исполнения документов; 5. отсутствие трудовых споров	1. а) до 5; б) до 10; в) до 15; 2. до 3; 3. 15; 4. 10; 5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ученого секретаря для
премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. качественная организационная, техническая подготовка заседаний ученого совета 2. надлежащая организация и проведение процедуры на замещение должностей профессорско-преподавательского состава 3. подготовка материалов, связанных с защитой диссертаций и присвоением ученых степеней и званий 4. контроль за исполнением решений ученого совета 5. соблюдение трудовой дисциплины	1. отсутствие замечаний к работе ученого секретаря со стороны администрации института; 2. отсутствие нарушений в сроках проведения конкурса, выборов; 3. отсутствие объективных жалоб со стороны претендентов на получение ученых степеней и званий 4. своевременное выполнение исполнителями решений ученого совета 5. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	1. 10; 2. 5; 3. 5; 4. 5; 5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности секретаря руководителя для
премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. качественное обеспечение и обслуживание работы руководителя (в том числе обеспечение канцелярскими принадлежностями, средствами организационной техники)	1. отсутствие замечаний к работе со стороны руководителя института;	1. 15;	
2. качественная работа с документами, поступающими на подпись руководителю	2. своевременная передача документов с резолюцией ректора непосредственным исполнителям, в отдел кадровой и организационной работы;	2. 10;	
3. организация телефонных переговоров, личных встреч руководителя	3. отсутствие замечаний к работе со стороны руководителя института;	3. 10;	
4. культура и этика общения с посетителями, сотрудниками	4. отсутствие объективных жалоб посетителей, сотрудников	4. 10;	
5. соблюдение трудовой дисциплины	5. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности диспетчера факультета для премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. предоставление информации о выполнении плана-графика курсовой подготовки 2. качественная подготовка приказов о зачислении, отчислении, поселении слушателей ДПП ПК 3. подготовка ответов на запросы министерств и ведомств Республики Крым и РФ, иных организаций и граждан по направлению деятельности факультета 4. культура и этика общения с посетителями, сотрудниками 5. соблюдение трудовой дисциплины	1. своевременность и достоверность предоставления информации; 2. отсутствие ошибок в приказах (ФИО слушателя, сроках обучения); 3. отсутствие нарушений сроков исполнения запросов и писем; 4. отсутствие объективных жалоб посетителей, сотрудников 5. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	1. 25; 2. 30; 3. 30; 4. 10; 5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности бухгалтерии для
премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. соблюдение требований действующего законодательства по вопросам бухгалтерского учета и финансовой отчетности.	1. отсутствие замечаний со стороны МОН РК, предписаний надзорных, проверяющих органов в части бухгалтерского учета и финансовой отчетности	1. 25;	
2. составление и предоставление отчетности	2. своевременное и качественное составление отчетности	2. 20;	
3. отсутствие кредиторской задолженности	3. отсутствие роста просроченной кредиторской задолженности	3. 15;	
4. ведение бухгалтерского учета и исчисления налогов и сборов	4. отсутствие ошибок и в ведении бухгалтерского учета и исчисления налогов и сборов	4. 20;	
5. рациональное и экономное расходования средств института	5. обеспечение рационального и экономного расходования средств	5. 15;	
6. соблюдение трудовой дисциплины	6. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалистов по закупкам
для премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. разработка плана-графика закупок, своевременное внесение в него изменений	1. своевременность исполнения плана-графика закупок, отсутствие нарушений в исполнении плана-графика	1. 15;	
2. заключение контрактов (договоров) на условиях эффективного достижения результатов обеспечения государственных нужд	2.обеспечение надлежащего исполнения каждого контракта (договора).	2. 10;	
3. соблюдение законодательства в сфере закупок (по срокам, формам размещения государственных контрактов, ведению данных единой информационной системе в сфере закупок)	3. отсутствие замечаний со стороны МОН РК, предписаний надзорных, проверяющих органов в сфере закупок (по срокам, формам размещения государственных контрактов, ведению данных единой информационной системе в сфере закупок)	3. 10;	
4. подготовка конкурсной (аукционной) документации, котировочных заявок, запросов, предложений	4. качество и своевременность подготовки конкурсной (аукционной) документации, котировочных заявок, запросов, предложений	4. 10;	
5.соблюдение трудовой дисциплины	5. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

специалиста по кадровому делопроизводству отдела кадровой и организационной работы

для премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1.соблюдение требований законодательных и нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность организации по управлению персоналом	1. отсутствие замечаний со стороны МОН РК, предписаний надзорных, проверяющих органов в части деятельности института по управлению персоналом	1. 25;	
2. оформление документов по персоналу	2. своевременное оформление документов по персоналу в соответствии с трудовым законодательством	2. 10;	
3. предоставление отчетности по персоналу	3. отсутствие нарушений сроков предоставления	3. 10;	
4.соблюдение трудовой дисциплины	4. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	4. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, швейцара, дворник, сторож, рабочие по комплексному обслуживанию, кастелянша, охранник) для премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. выполнение правил и норм ТБ и ОТ, ЭБ, ПБ	1. отсутствие нарушений правил и норм ТБ и ОТ, ЭБ, ПБ	1. до 30;	
2. обеспечение санитарных и гигиенических условий в помещениях	2. отсутствие нарушений санитарных и гигиенических условий в помещениях	2. до 30;	
3. наличие моющих, чистящих и дезинфицирующих средств, инструментов и инвентаря	3. рациональное использование моющих, чистящих и дезинфицирующих средств, инструментов и инвентаря	3. до 15;	
4. ведение документации по учету посетителей и/или контроль за измерительными приборами	4. качественное и своевременное ведение документации по учету посетителей и/или контролю за измерительными приборами	4. до 20;	
5. соблюдение трудовой дисциплины	5. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для дежурного по общежитию для премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. соблюдение норм пожарной безопасности	1. отсутствие нарушений правил и норм пожарной безопасности	1. до 10;	
2. соблюдение норм электробезопасности	2. отсутствие нарушений правил и норм электробезопасности	2. до 5;	
3. контроль за соблюдением общественного порядка в общежитии	3. отсутствие нарушений общественного порядка в общежитии	3. до 15;	
4. осуществление пропуска посетителей общежития	4. своевременность осуществления записи прихода посторонних, контроль за нахождением посторонних в общежитии	4. до 15;	
5. соблюдение трудовой дисциплины	5. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности водителя
для премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. исправное техническое состояние автотранспорта, выполнение работ по обеспечению его безопасной эксплуатации 2. безопасная перевозка пассажиров 3. состояние автотранспорта 4. наличие ГСМ 5. соблюдение трудовой дисциплины	1. обеспечение исправного технического состояния автотранспорта 2. отсутствие дорожно-транспортных происшествий, отсутствие нарушений ПДД 3. содержание двигателя, кузова и салона автомобиля в чистоте, защита их предназначенными для этого соответствующими средствами ухода 4. рациональное расходование горюче-смазочных материалов 5. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	1. до 40; 2. до 25; 3. до 15; 4. до 15; 5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности архивариуса

для премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. качественное хранение, систематизация, обеспечение сохранности документов, поступивших к архивариусу 2. выполнение правил и норм ТБ и ОТ, ЭБ, ПБ 3. своевременная подготовка ответов на запросы министерств и ведомств Республики Крым и РФ, иных организаций и граждан; информационных и аналитических материалов 4. подготовка сводных описей единиц временного и постоянного сроков хранения 5. списание и уничтожение материалов, сроки хранения которых истекли 6. соблюдение трудовой дисциплины	1. отсутствие замечаний к работе архивариуса со стороны администрации института 2. отсутствие нарушений правил и норм ТБ и ОТ, ЭБ, ПБ 3. отсутствие нарушений в сроках исполнения документов; 4. своевременность подготовки описей 5. своевременность списания 6. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	1. 25; 2. до 10; 3. 20; 4. до 20; 5. до 20; 6. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалиста по УМР
кафедры для премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. оперативное регулирование выполнения учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава кафедры 2. ведение внутренней документации кафедры 3. предоставление информации по работе кафедры 4. соблюдение трудовой дисциплины	1. своевременное качественное ведение баз данных по плановой и фактически выполненной учебной нагрузке профессорско-преподавательским составом кафедры, по расчету плановой нагрузки кафедр 2. наличие рабочих программ курсов, протоколов заседаний кафедры, иной обязательной документации кафедры 3. своевременность и полнота предоставления информации по работе кафедры 4. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	1. до 15; 2. до 20; 3. до 10; 4. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующей библиотекой
для премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. качественная организация работы библиотеки	1. отсутствие замечаний к работе сотрудников библиотеки со стороны администрации института	1. до 15;	
2. качественная работа с библиотечным фондом	2. обеспечение сохранности и пополнения библиотечного фонда	2. до 10;	
3. удовлетворенность потребителей образовательных услуг качеством обслуживания в библиотеки	3. отсутствие объективных жалоб посетителей библиотеки	3. до 10;	
4. своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для министерств и ведомств Республики Крым и РФ, органов государственного надзора	4. отсутствие нарушений в сроках исполнения документов	4. до 10;	
5. эффективность реализуемой кадровой политики	5. отсутствие трудовых споров	5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности библиотекаря для
премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. качественное, оперативное обслуживание читателей библиотеки 2. ведение внутренней документации библиотеки 3. обработка периодических изданий 4. выполнение правил и норм ТБ и ОТ, ЭБ 5. соблюдение трудовой дисциплины	1. отсутствие объективных жалоб посетителей библиотеки 2. отсутствие замечаний со стороны заведующей библиотекой по качеству ведения внутренней документации библиотеки 3. своевременность получения и обработки периодических изданий 4. отсутствие нарушений правил и норм ТБ и ОТ, ЭБ 5. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	1. до 15; 2. до 15; 3. до 10; 4. до 5; 5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности диспетчера библиотеки для премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. качественное, оперативное обслуживание читателей библиотеки 2. оформление книжных формуляров фонда 3. обработка периодических изданий, книг фонда 4. выполнение правил и норм ТБ и ОТ, ЭБ 5. соблюдение трудовой дисциплины	1. отсутствие объективных жалоб посетителей библиотеки 2. отсутствие замечаний со стороны заведующей библиотекой по качеству оформления книжных формуляров фонда 3. своевременность получения и обработки периодических изданий, книг фонда 4. отсутствие нарушений правил и норм ТБ и ОТ, ЭБ 5. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	1. до 15; 2. до 15; 3. до 10; 4. до 5; 5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалиста по УМР
отдела образовательных информационных технологий для премиальных выплат по
итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. поддержка сайта института	1. своевременность и оперативность сбора информации для дальнейшего размещения на сайте	1. 10;	
2. обслуживание мероприятий института мультимедийной техникой	2. отсутствие замечаний со стороны лица, подавшего заявку на использование мультимедийной техники, по качеству обслуживания	2. 10;	
3. выполнение правил и норм ТБ и ОТ, ЭБ	3. отсутствие нарушений правил и норм ТБ и ОТ, ЭБ	3. до 5;	
4. соблюдение трудовой дисциплины	4. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	4. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалиста по УМР

центра конкурсов и олимпиад для премиальных выплат по

итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. размещение на сайте информации в части деятельности центра	1. своевременность и оперативность размещения информации	1. 5;	
2. качественная подготовка проектов приказов о проведении, итогах олимпиад школьников, конкурсов, иных мероприятий	2. своевременность подготовки проектов, отсутствие ошибок в тексте приказов	2. 15;	
3. своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для министерств и ведомств Республики Крым и РФ, органов государственного надзора	3. отсутствие нарушений в сроках исполнения документов	3. 5;	
4. соблюдение трудовой дисциплины	4. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	4. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителя учебного
отдела для премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. качественная организация работы учебного отдела	1. отсутствие замечаний к работе сотрудников учебного отдела со стороны администрации института	1. 10;	
2. контроль и регулирование учебного процесса	2. общая успеваемость слушателей по итогам итоговой аттестации не менее 95% от 100%	2. 5;	
3. удовлетворенность потребителей образовательных услуг их качеством	3. отсутствие объективных жалоб потребителей образовательных услуг	3. 5;	
4. своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для министерств и ведомств Республики Крым и РФ, органов государственного надзора по направлению деятельности факультета	4. отсутствие нарушений в сроках исполнения документов	4. 5;	
5. эффективность реализуемой кадровой политики	5. отсутствие трудовых споров	5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалиста по УМР
учебного отдела для премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. учет выполнения учебной нагрузки профессорско-преподавательским составом института 2. ведение баз утвержденных дополнительных профессиональных программ, реализуемых в институте 3. своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для министерств и ведомств Республики Крым и РФ, органов государственного надзора 4. соблюдение трудовой дисциплины	1. своевременность и качество учета 2. качество ведения баз, своевременность внесения новых программ 3. отсутствие нарушений в сроках исполнения документов 4. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	1. 10; 2. 5; 3. 10; 4. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалиста по охране труда, специалиста гражданской обороны для премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. качественная организация работы в институте по охране труда, гражданской обороне	1. отсутствие замечаний к работе со стороны администрации института	1. 10;	
2. своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для министерств и ведомств Республики Крым и РФ, органов государственного надзора	2. отсутствие нарушений в сроках исполнения документов	2. 5;	
3. обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда, гражданской обороны	3. отсутствие нарушений правил и норм ТБ и ОТ, ЭБ, ПБ сотрудниками института	3. 5; 4. 5;	
4. методическая работа по подготовке проектов локальных нормативных актов по вопросам ОТ и ТБ, ГО	4. соответствие проектов локальных нормативных актов по вопросам ОТ и ТБ, ГО действующему законодательству	5. до 5;	
5. соблюдение трудовой дисциплины	5. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института		

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности коменданта, заведующего общежитием для премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем	1. отсутствие аварийных ситуаций	1. до 15;	
2. обеспечение санитарно-гигиенических условий	2. отсутствие замечаний со стороны органов санитарного надзора	2. до 10;	
3. контроль за работой обслуживающего персонала корпуса, общежития	3. надлежащее выполнение должностных обязанностей обслуживающим персоналом	3. до 15;	
4. выполнение правил и норм ТБ и ОТ, ЭБ, ПБ	4. отсутствие нарушений правил и норм ТБ и ОТ, ЭБ, ПБ	4. до 5;	
5. соблюдение трудовой дисциплины	5. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности преподавателя локального
центра тестирования для премиальных выплат по итогам работы
за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. качественное проведение тестирования трудовых мигрантов, а также лиц, претендующих на получение разрешения на временное проживание, вида на жительство по русскому языку, истории России и основам законодательства Российской Федерации, лингводидактического тестирования лиц, претендующих на получение гражданства Российской Федерации.	1. отсутствие объективных жалоб мигрантов, замечаний по процедуре со стороны РУДН	1. 40;	
2. ведение внутренней документации локального центра тестирования	2. отсутствие замечаний со стороны заведующей центром по качеству ведения внутренней документации библиотеки	2. 25;	
3. своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для министерств и ведомств Республики Крым и РФ, органов государственного надзора	3. отсутствие нарушений в сроках исполнения документов	3. 25;	
4. выполнение правил и норм ТБ и ОТ, ЭБ, ПБ	4. отсутствие нарушений правил и норм ТБ и ОТ, ЭБ, ПБ	4. до 5;	
5. соблюдение трудовой дисциплины	5. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности секретаря локального центра тестирования для премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. качественное обеспечение выдачи сертификатов о прохождении тестирования	1. отсутствие замечаний к работе со стороны заведующей центром	1. 10;	
2. работа с сайтом института	2. своевременность и оперативность размещения информации об экзаменах, консультациях	2. 10;	
3. культура и этика общения с посетителями, сотрудниками	3. отсутствие объективных жалоб посетителей, сотрудников	3. 5;	
4. соблюдение трудовой дисциплины	4. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	4. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителя отдела
образовательных информационных технологий для премиальных выплат по итогам
работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. качественная организация работы отдела 2. предоставление оригинала (копии): а) методических рекомендаций; б) методических пособий; в) учебных пособий; 3. руководство над процессом развития информатизации института 4. координация работы института в сфере информатизации, конкретных ресурсов и технологий 5. эффективность реализуемой кадровой политики	1. отсутствие замечаний к работе сотрудников центра со стороны администрации института 2. издание методических рекомендаций, методических пособий, учебных пособий; 3. внедрение новых технических средств, технологий, компьютерных программ в деятельность института 4. внедрение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в учебный процесс института 5. отсутствие трудовых споров	1. 10; 2. а) до 5; б) до 10; в) до 15; 3. 10; 4. 10; 5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителя
информационно-издательского отдела для премиальных выплат по итогам работы за
месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. качественная организация работы отдела	1. отсутствие замечаний к работе сотрудников отдела со стороны администрации института	1. 10;	
2. редактирование выпускаемой редакционно-издательской методической литературы, информационных и нормативных документов	2. своевременность редактирования, отсутствие ошибок в выпускаемой продукции	2. 10;	
3. своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для министерств и ведомств Республики Крым и РФ, органов государственного надзора	3. отсутствие нарушений в сроках исполнения документов	3. 5;	
4. эффективность реализуемой кадровой политики	4. отсутствие трудовых споров	4. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности юрисконсульта отдела
кадровой и организационной работы

для премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1.соблюдение требований законодательных и нормативно-правовых актов по направлению деятельности	1. отсутствие замечаний со стороны МОН РК, предписаний надзорных, проверяющих органов	1. 25;	
2. подготовка, согласование проектов локальных актов института, проектов договоров, приказов по институту	2. своевременность и качество составленных документов	2. 25;	
3. обеспечение соблюдения трудового законодательства	3. отсутствие трудовых споров с сотрудниками	3. 20;	
4. своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для министерств и ведомств Республики Крым и РФ, органов государственного надзора по направлению деятельности	4. отсутствие нарушений в сроках исполнения документов	4. 25;	
5.соблюдение трудовой дисциплины	5. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ведущего специалиста

отдела кадровой и организационной работы

для премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. соблюдение требований законодательных и нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность организации по управлению персоналом	1. отсутствие замечаний со стороны МОН РК, предписаний надзорных, проверяющих органов в части деятельности института по управлению персоналом	1. 25;	
2. подготовка документов для представления работников к поощрениям и награждениям и выплату стимулирующего характера	2. своевременная подготовка документов для представления работников к поощрениям и награждениям и выплату стимулирующего характера	2. 25;	
3. оформление документов по приему, переводу, увольнению работников	3. своевременное оформление приема, перевода, увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством	3. 25;	
4. предоставление отчетности в соответствующие органы	4. отсутствие нарушений по срокам предоставления отчетности в соответствующие органы	4. 20;	
5. соблюдение трудовой дисциплины	5. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ведущего специалиста отдела
кадровой и организационной работы
для премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. организация документооборота в институте	1. отсутствия нарушений по инструкции по делопроизводству	1. 30;	
2. регистрация входящей, исходящей документации, ведение регистрационных журналов	2. своевременность и качество работы с документами	2. 25;	
3. издание приказов на командировки сотрудников, оформление командировочных удостоверений	3. своевременность и качество составленных документов	3. 15;	
4. контроль за исполнением документов	4. своевременность передачи документа исполнителю, отсутствие нарушений срока исполнения документов	4. 25;	
5. соблюдение трудовой дисциплины	5. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего центром
дистанционного образования для премиальных выплат по итогам
работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. качественная организация работы центра	1. отсутствие замечаний к работе сотрудников центра со стороны администрации института	1. 15;	
2. координация работы института в сфере информатизации, конкретных ресурсов и технологий	2. внедрение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в учебный процесс института	2. 10;	
3. предоставление оригинала (копии): а) методических рекомендаций; б) методических пособий; в) учебных пособий;	3. издание методических рекомендаций, методических пособий, учебных пособий;	3. а) до 5; б) до 10; в) до 15;	
4. своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для министерств и ведомств Республики Крым и РФ, органов государственного надзора	4. отсутствие нарушений в сроках исполнения документов	4. 10;	
5. эффективность реализуемой кадровой политики	5. отсутствие трудовых споров	5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности главного бухгалтера для
премиальных выплат по итогам

работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. надлежащая организация деятельности бухгалтерии, обеспечивающая стабильную работу института	1. отсутствие замечаний со стороны МОН РК, предписаний надзорных, проверяющих органов	1. 30;	
2. надлежащее исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности института	2. своевременное и качественное составление плана ФХД и внесение изменений	2. 25;	
3. контроль за своевременной подготовкой информационных и аналитических материалов, иных материалов для министерств и ведомств Республики Крым и РФ, органов государственного надзора по деятельности бухгалтерии	3. отсутствие нарушений в сроках исполнения документов;	3. 15;	
4. контроль за ведением бухгалтерского, налогового учета в соответствии с законодательством	4. отсутствие нарушений, предписаний надзорных, проверяющих органов	4. 25;	
5. эффективность реализуемой кадровой политики	5. отсутствие трудовых споров	5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя главного бухгалтера для премиальных выплат по итогам работы за месяц, за квартал, за год

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты в % от должностного оклада	Степень выполнения
1. контроль за дебиторской и кредиторской задолженностью	1. отсутствие роста дебиторской и кредиторской задолженности	1. 25;	
2. своевременное начисление заработной платы работникам	2. отсутствие объективных жалоб работников	2. 25;	
3. своевременная подготовка информационных и аналитических материалов, иных материалов, отчетности для министерств и ведомств Республики Крым и РФ, органов государственного надзора по деятельности бухгалтерии	3. отсутствие нарушений в сроках исполнения документов;	3. 20;	
4. ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с законодательством	4. отсутствие нарушений, предписаний надзорных, проверяющих органов	4. 25;	
5. соблюдение трудовой дисциплины	5. отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации института	5. до 5;	

Работник _____

Руководитель структурного подразделения _____