	Министерство образования и науки Пермского края
	ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЧАЙКОВСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ» (ГБПОУ ЧИК)
	Локальный нормативный акт
ЧИК-ЛНА-02-04-07-03	Показатели эффективности деятельности персонала



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ ЧИК

А.Л. Баранов

«02» марта 2021 г.

ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ

Показатели эффективности деятельности персонала


ЧИК-ЛНА-02-04-07-03

Версия 5.1

Дата введения: 02.03.2021

СОГЛАСОВАН


Уполномоченное лицо
трудового коллектива

 /С.Л. Молчанова
02.03.2021

ПРИНЯТ

на заседании Совета управления
Протокол от 02.03.2021 № 8

Чайковский, 2021 г.

	Должность	Фамилия/ Подпись	Дата
Разработал	Директор	Баранов А.Л. 	02.03.2021
Версия: 5.1		КЭ: 07-03	Стр. 1 из 6

**Содержание документа**

1 Назначение и область применения.....	3
2 Термины и определения	3
3 Показатели эффективности деятельности персонала.....	3
3.1 Общие положения.....	3
3.2 Показатели эффективности деятельности персонала.....	4
4 Ответственность и полномочия	4
5 Нормативные документы	5
6 Приложение (отдельными документами).....	5
7 Лист регистрации изменений	6



1. Назначение и область применения документа

Настоящий ЛНА устанавливает виды выплат стимулирующего характера, показатели и критерии эффективности работы сотрудников колледжа.

Требования ЛНА обязательны для применения руководителями структурных подразделений колледжа, членами комиссии по планированию и оценке деятельности персонала, комиссии по оплате труда.

2. Термины и определения

Показатели – это данные, получаемые в ходе осуществления видов деятельности различных категорий сотрудников, позволяющие оценить качество деятельности персонала.

Критерий – признак, на основании которого производится оценка.

3. Показатели эффективности деятельности персонала

3.1. Общие положения

3.1.1. Показатели и критерии эффективности разработаны в условиях введения эффективного контракта для работников, занятых в сфере образования в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) организациях на 2012/2018 годы (утверждена распоряжением правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) и на основе Методических рекомендаций о внедрении апробированные моделей эффективного контракта в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования.

3.1.2. Размер заработной платы каждого педагогического работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества (интенсивности), а также качества и результативности его труда и максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата работника определяется трудовым договором в соответствии с действующими в данной организации системами оплаты труда.¹

3.1.3. Системы оплаты труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включают в себя размеры и порядок установления окладов (ставок), доплат и надбавок компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

Должностные оклады (ставки) педагогических работников подлежат повышению с учетом их педагогического стажа, квалификационной категории, наличия почетных званий, государственных наград в порядке и размерах, определяемых системами оплаты труда, действующими в организации - работодателе.

Системы оплаты труда работников, принимаемые организацией – работодателем, должны предусматривать выплаты стимулирующих надбавок (премий) педагогическим работникам по показателям результативности и качества их работы. Показатели результативности и качества работы работников разрабатываются и принимаются организациями – работодателями самостоятельно в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации².

¹ Часть 7 статьи 50 Федерального закона «Об образовании РФ» от 29.12.2012 № 279-ФЗ

² Часть 7 статьи 50 Федерального закона «Об образовании РФ» от 29.12.2012 № 279-ФЗ



Показатели и критерии определяются с учетом следующих принципов:

- **объективность** – размер выплат стимулирующего характера определяются на основе объективных данных о степени выполнения плановых показателей эффективности труда работника;
- **предсказуемость** – работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда;
- **адекватность** – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу работника в результате деятельности колледжа, его опыту и уровню квалификации;
- **своевременность** – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- **прозрачность** – правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны всем работникам;
- **измеримость** – достижение показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера.

3.1.3. Перечень показателей эффективности, плановое значение показателей, критерии оценки и периодичность соответствующих стимулирующих выплат отражаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.2 Показатели эффективности деятельности персонала

№	Виды выплат стимулирующего характера	Критерии эффективности	Основание для оценки	Размер выплат стимулирующего характера (балл)
1	Выплаты за качество выполняемых работ	Объем выполненных целевых показателей (Приложение к настоящему ЛНА)	Сведения руководителя структурного подразделения	согласно листам эффективности работников (Приложение к настоящему ЛНА)
2	Выплаты за стаж непрерывной работы в колледже	5 лет	Сведения отдела документационного обеспечения управления	36
		10 лет		66
		15 лет		96
		20 лет		126
		25 и более лет		156

4. Ответственность и полномочия

Ответственным за разработку, актуализацию и внедрение является комиссия по разработке локальных нормативных актов

5. Нормативные документы

В настоящем локальном нормативном акте использованы ссылки на следующие документы:

- Федеральный закон «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 279-ФЗ;
- Методические рекомендации о внедрении апробированных моделей эффективного контракта в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования (письмо Минобрнауки № 06-948 от 28.11.2013).



ГБПОУ «Чайковский индустриальный колледж»

ЛНА «Показатели эффективности деятельности персонала»

ЧИК-ЛНА-02-04-07-03

6. Приложение ³ (отдельными документами – листы эффективности персонала по должностям).

³ Приказ ГБПОУ ЧИК от 30.12.2018 № 364 «Об утверждении целевых показателей деятельности колледжа»



ГБПОУ «Чайковский индустриальный колледж»

ЛНА «Показатели эффективности деятельности персонала»

ЧИК-ЛНА-02-04-07-03

7. Лист регистрации изменений

Номер измене- ния	Номера листов			Основание для внесения изменений	Подпись	Расшифровка подписи	Дата	Дата введения изменения
	заменен- ных	новы х	аннулир ованных					
1	Приложе ние к ЛНА (ЛЭР преподав ателя, куратора)			Решение Совета управления от 02.03.2021 № 8		Баранов А.Л.	02.03.2021	02.03.2021