

Департамент образования и науки города Москвы
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение города Москвы
«Московский государственный образовательный комплекс»
(ГБПОУ МГОК)

Вишнёвая улица, дом 5, Москва, 125362
Телефон/факс 8 (495) 491-57-55, 8 (495) 491-92-25
ИНН/КПП 7733023121/773301001

[http:// mgok.mskobr.ru/](http://mgok.mskobr.ru/)
E-mail: mgok@edu.mos.ru

СОГЛАСОВАНО

На Управляющем совете

Протокол от

«19» 02 2020 г. № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Образовательного комплекса

И.А. Артемьев

«19» 02 2020 г.



Мнение выборного

Профсоюзного органа

УЧТЕНО

Е.В. Алексейкова / Е.В. Алексейкова /

«19» 02 2020 г.

«19» 02 2020 г. № 1

**Изменения №14 в Положение
об оплате труда и материальном стимулировании
работников ГБПОУ МГОК**

1. Внести изменения в п. 9.6. в части методики распределения указанной категории стимулирующих (премиальных) выплат применительно к работникам (стр. 27 Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБПОУ МГОК), изложив её в следующей редакции:

«В целях обеспечения объективности распределения указанной категории стимулирующих (премиальных) выплат в Учреждении создается оценочная комиссия, избираемая на Управляющем совете Учреждения.

Оценочная комиссия собирается до 25 числа отчетного периода (месяца, квартала и т.д.) на заседании которой, обсуждаются результаты труда, производится анализ и критериальная оценка деятельности каждого работника за отчетный период (месяц, квартал и т.д.) на основании представленных документов по оценке качества труда работников, а именно, анкет по оценке качества труда работников, служебных записок от непосредственного руководителя, отчетов по выполнению работы и т.д.

Анкеты по оценке качества труда работников являются связующим звеном между процессом оценивания и стандартами, на основе которых проводится оценка деятельности работников ГБПОУ МГОК. Критерии оценки являются основанием для проведения объективной оценки деятельности работников. Каждый Критерий содержит один или несколько Субкритериев. Каждый Субкритерий содержит один или несколько Аспектов, за которые присуждаются баллы. Шкала оценок для каждой должности содержит не более 200 баллов. В группу по оценке и начислению баллов входят три Эксперта (Jury) по направлению деятельности.

Существуют две методики оценки: судейская оценка и объективная оценка (оценка по измеримым параметрам). У каждой методики свои цели и процедуры.

Объективная оценка применяется для определения правильности, точности и других показателей, которые оцениваются методом измерения. Она применяется в случаях, когда результат может быть измерен. При оценке по измеримым параметрам (объективная оценка) существуют две методики принятия решения:

- бинарная: да – нет;
- дискретная: по предопределенной шкале соответствия заданному условию.

Судейская оценка используется для оценки качества работы при наличии (небольших различий в восприятии внешних критериев оценки.

Каждый из трех Экспертов должен оценить все аспекты субкритерия, присуждая от нуля до трех баллов, основываясь на установленных критериях.

- 0: работа выполнена на уровне ниже установленных;
- 1: работа соответствует установленным стандартам;
- 2: работа соответствует установленным стандартам и в определенной степени превосходит эти стандарты;
- 3: отличная, исключительная работа.

Если расхождение в присужденных баллах по отдельному Аспекту больше 1, Эксперты должны сделать соответствующую пометку для этого Аспекта. Допускается короткое обсуждение с ссылкой на критерии оценки в целях сокращения расхождения в присужденных баллах до 1 или меньше.

По результатам обсуждения члены комиссии производят суммирование оценочных баллов по каждому работнику, в соответствии с показателями предусмотренными критериями в анкете каждого работника. Секретарь комиссии протоколирует и заполняет свод по суммарным баллам по всем работникам, который визируется всеми членами комиссии принимавших участие в заседании.

Далее определяется стоимостная оценка 1 балла, как отношение общей части стимулирующего (премиального) фонда за отчетный период к общей сумме баллов за отчетный период, набранных всеми работниками.

Расчет стимулирующей доплаты (премии) по каждому работнику производится путем произведения количества баллов на стоимостную оценку 1 балла, на основании которого, каждый руководитель (заместитель директора, руководитель структурного отдела, начальник отдела) подготавливает служебную записку на имя директора на своих подчиненных, в которой ходатайствует о премировании.

На основании служебной записки формируются приказы об установлении и выплате стимулирующей доплаты (премии) на каждого работника, которые передаются в бухгалтерию для начисления и проведения расчета заработной платы.

2. Установить, что указанные изменения вступают в силу с 19 февраля 2020 года.