

Министерство образования Новосибирской области
(Минобразования Новосибирской области)

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«НОВОСИБИРСКИЙ КОЛЛЕДЖ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
И ПЕРЕРАБОТКИ»**

ПРИНЯТО:



УТВЕРЖДЕНО:



**Положение о системе оплаты труда работников государственного автономного
профессионального образовательного учреждения Новосибирской области
«Новосибирский колледж пищевой промышленности и переработки»
(ГАПОУ НСО «НКППиП»)**

I. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский колледж пищевой промышленности и переработки» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2026 - 2028 годы, зарегистрированного в Министерстве труда и социального развития Новосибирской области за номером 1 от 15 января 2026 года (далее – Отраслевое соглашение).

1.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, посящих обязательных к ежемесячному начислению в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- ✓ на учебный год - до 1 сентября;
- ✓ при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому длительно болеющих или хронически больных детей, а также реализующего индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам, осуществляется на общих основаниях на учебный год, два раза в год - при обучении детей в больнице, в санатории и др., и включаются в основную учебную нагрузку.

Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с

ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

1.4. Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника, в соответствии с установленной системой оплаты труда работников Учреждения.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 23 сентября 2024 г. №40-П.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

Формирование месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, согласно перечней, утвержденных Тарифным соглашением, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а именно:

- преподаватель;
- мастер производственного обучения;
- старший мастер;
- методист;
- заведующий учебно-методическим отделом;
- заведующий отделением;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- социальный педагог;

- педагог-психолог;
- педагог-организатор;
- педагог дополнительного образования;
- руководитель физического воспитания;
- преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины;
- заведующий учебной частью;
- заместитель директора по учебно-производственной работе;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- воспитатель;
- педагог-библиотекарь.

К учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» относятся:

- секретарь учебной части.

1.7. Размер заработной платы руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждений к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.

1.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в следующем размере:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз
I группа	5,0	4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников Учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

1.9. Платное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения самостоятельно, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих с указанием их численности.

Платное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда самостоятельно (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 июня 2025 г. № ОК-1835/08, от 30 июня 2025 г. № ОК-1902/08 «О примерных платных нормативах»), исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности.

В Учреждении может быть установлено число заместителей руководителя – 3 штатные единицы.

При этом численность заместителей руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью.

1.10. Работники Учреждения имеют возможность ознакомиться со штатным расписанием, в том числе при внесении в него изменений, по письменному заявлению. При поступлении письменного заявления работника об ознакомлении со штатным расписанием, специалист отдела кадров выдаёт работнику выписку из штатного расписания в течение 3-х рабочих дней.

1.11. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии.

Руководитель учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором Учреждения.

II. Система оплаты труда

и размеры должностных окладов работников учреждений

2.1. Оплата труда работников учреждений включает:

- ✓ должностные оклады;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера;
- ✓ выплаты по районному коэффициенту.

2.2. Размеры должностных окладов в штатном расписании Учреждения устанавливаются в соответствии:

- с Областным отраслевым соглашением;
- с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 г. № 878 «Об утверждении размеров должностных окладов по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общепрофессиональным профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалифицированные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами»;
- иными нормативными правовыми актами.

2.3. Размеры должностных окладов руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор) Учреждения I группа по оплате труда руководителей	21 494,00
2	Главный бухгалтер I группа по оплате труда руководителей	18 260,00

2.3.1. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются в размере на 15% ниже должностного оклада руководителя Учреждения и составляет:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1.	Заместитель директора по УИР	18 270,00
2.	Заместитель директора по УВР	18 270,00

2.3.2. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05 мая 2008 № 216н):

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
-------	------------------------	---------------------------

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1.	Заведующий учебной частью Заведующий отделением Заведующий учебно-методическим отделом Старший мастер Руководитель административно-учебного хозяйства I группа по оплате труда руководителей	20 065,00

2.3.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационной группе должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей	Ставка заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	педагог-организатор	15 689,00	
	социальный педагог	15 689,00	
	педагог дополнительного образования	15 689,00	
3 квалификационный уровень	воспитатель	16 147,00	
	мастер производственного обучения	16 147,00	
	методист	16 147,00	
	педагог-психолог	16 147,00	
4 квалификационный уровень	преподаватель		27 093,00
	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	27 093,00	
	руководитель физического воспитания педагог-библиотекарь	27 093,00	

2.3.4. Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей иных педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
-	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	27 093,00

2.3.5. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
-	Секретарь учебной части	11 218,00

2.4. Размеры должностных окладов по общепрофессиональным должностям служащих, окладов по общепрофессиональным профессиям рабочих установлены в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 №878 «Об утверждении размеров должностных окладов по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общепрофессиональным профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами».

2.4.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248п «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный разряд, степень важности и ответственности работ	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	дворник	1 квалификационный разряд	7 447,00
	уборщик служебных помещений	2 квалификационный разряд	7 821,00
	машинист по стирке и ремонту одежды		
	мойщик посуды		
	кастеляница		
	плотник	3 квалификационный	8 195,00

		разряд	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования слесарь-сантехник повар	5 квалификационный разряд	8 923,00

2.4.2. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247п «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	калькулятор комендант	-	7 821,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	лаборант секретарь руководителя техник	-	8 217,00
3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела	-	8 998,00
3 квалификационный уровень	заведующий столовой I группа по оплате труда руководителей	-	9 617,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	инженер-программист специалист по кадрам документовед специалист по защите информации менеджер	-	10 945,00 10 164,00 10 164,00 10 164,00 10 164,00
4 квалификационный уровень	ведущий бухгалтер ведущий экономист ведущий юрист-консульт ведущий экономист по материально-техническому снабжению ведущий экономист по труду	-	11 341,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень	начальник отдела организации и оплаты труда	-	12 903,00

2.4.3. Размеры должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами:

Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Наименование должности	Квалификационный разряд, степень важности и ответственности работ	Должностной оклад, рублей
6 квалификационный уровень	Специалист по охране труда	-	10 560,00

III. Виды выплат компенсационного характера и иных выплат

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения, в том числе руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру.

К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

✓ работу в ночное время в размере 35 % должностного оклада за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

✓ совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

✓ работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в двойном размере.

✓ сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Сверхурочная работа воспитателей, младших воспитателей, осуществляется за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

✓ работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426 «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда в следующем размере:

Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%,

Класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

✓ доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник». Доплата педагогическим работникам за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник» осуществляется в размере - 25% от оклада, ставки заработной платы по занимаемой должности при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью.

3.2. Руководителю и работникам Учреждения, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности:

- «особой важности» - 75%;

- «совершенно секретно» - 50%;

- «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 15%;

- «секретно» без проведения проверочных мероприятий – 10%.

3.3. При определении размеров компенсационных выплат работникам Учреждения и условий их осуществления учитывается мнение профсоюзного органа работников Учреждения.

3.4. При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

3.5. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором.

Размер доплаты определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в той же или иной организации, а также в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (оклада), компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию.

Заместители руководителя учреждения, помимо основной работы, в исключительных случаях, вправе осуществлять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в том же учреждении, но не более 360 часов в год. Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы. Выполнение заместителями руководителя учреждения дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности по решению руководителя учреждения.

Педагогическим работникам, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР) устанавливаются выплаты компенсационного характера за увеличение объема выполняемых работ в размере – от 10 % до 15 % от должностного оклада, при этом конкретный процент устанавливается в приказе директора, согласно объему выполненной работы.

3.6. Работникам образовательных учреждений, за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС, а также реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, осуществляются доплаты в пределах фонда оплаты труда. Данные доплаты устанавливаются:

✓ за проверку письменных работ - 5% от должностного оклада по основному месту работы и основной занимаемой должности с учетом объема учебной нагрузки;

✓ за кураторство – устанавливается из расчета 1 000 рублей в месяц в группе с наполняемостью 25 человек. Размер доплаты рассчитывается пропорционально численности обучающихся.

✓ за заведование кабинетами учебной дисциплины – 5 % от должностного оклада по основному месту работы и основной занимаемой должности;

✓ за заведование учебной лабораторией (мастерской, участком в учебно-производственных мастерских) – 10% от должностного оклада по основному месту работы и основной занимаемой должности;

✓ за руководство предметной (цикловой) комиссией – 15 % от должностного оклада по основному месту работы и основной занимаемой должности;

✓ за методическую работу – 15% от должностного оклада по основному месту работы и основной занимаемой должности;

✓ за проведение работы по дополнительным образовательным программам, за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, по программе воспитательной работы, внеурочной деятельности:

- кружковую работу;
 - индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися;
 - организацию и проведение олимпиад;
 - организацию и проведение соревнований;
 - педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ;
 - информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности «Разговоры о важном» и занятия, посвященные профориентации
- 5 % от должностного оклада по основному месту работы и основной занимаемой должности.

3.6.1. К доплате за кураторство, осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда, с 01 марта 2024 г. устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за размере 5 000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья», но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при осуществлении классного руководства (кураторства) в 2 и более классах (группах).

3.6.2. Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области, муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области с 1 сентября 2024 года устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение, в размере 5 000,0 руб. в месяц в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 1 октября 2024г. № 454-п «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области».

3.7. Доплата работникам общежития – 15% от оплаты по должностному окладу (окладу, ставки заработной платы).

3.8. Доплата педагогическим работникам, работающим с группой с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, – 20% от оплаты по должностному окладу (окладу, ставки заработной платы). Оплата производится пропорционально количеству обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья в группах, исходя из действующих санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

3.9. При наличии двух и более особенностей деятельности работников (п.п. 3.7., 3.8.) доплаты к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника осуществляются за каждую из них.

3.10. Надбавка руководителю Учреждения, его заместителям и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию устанавливается в размере 18% от должностного оклада.

3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной федеральным законодательством, законодательством Новосибирской области, Отраслевым тарифным соглашением.

3.12. Размеры компенсационных выплат, установленные в Положении, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, Отраслевым Соглашением, коллективным договором.

3.13. При наличии оснований в течение учебного года вносятся изменения в настоящее Положение по порядку и размеру выплат из специальной части с письменным уведомлением работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.14. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- ✓ надбавка за ученую степень, ученое звание;
- ✓ надбавка за почетное звание;
- ✓ надбавка за качественные показатели эффективности учреждения;
- ✓ надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- ✓ надбавка за квалификационную категорию;
- ✓ премии по итогам календарного периода;
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий
- ✓ иные выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты для всех работников колледжа устанавливаются от должностного оклада. Размеры стимулирующих выплат (% от должностного оклада) по качественным показателям эффективности деятельности работников устанавливаются в зависимости по отдельным показателям от объема выполненной работы (учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов), и определены в пункте 4.7 настоящего Положения.

4.1.1. Размер стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности работников Учреждения определяется следующим образом.

Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения в год определяется по формуле:

$ФОТ_{ст} = ФОТ - ФОТ_{гв}$, где

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников;

ФОТ - фонд оплаты труда работников Учреждения на соответствующий финансовый год в соответствии с показателями плана финансово-хозяйственной деятельности;

ФОТ_{гв} - фонд оплаты труда гарантированных выплат (выплат по окладам и компенсационных выплат).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения в месяц определяется по формуле: $Ф_{ив} = ФОТ_{ст} / 12$.

Определяется предельный месячный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников (Фкнд): из стимулирующей части фонда оплаты труда (Фив) вычитаются стимулирующие выплаты руководителю Учреждения, установленные приказом министерства образования Новосибирской области, надбавки за ученую степень, ученое звание, надбавки за почетные звания, надбавки за продолжительность непрерывной работы, надбавки за квалификационную категорию.

После подсчета размеров стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности работников для оценки достаточности средств фонда оплаты труда составляется протокол заседания Комиссии, отражающий размеры стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности работников, рекомендуемых к утверждению на месяц, путем суммирования объемов средств, необходимых для оплаты стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности каждому работнику, определяются общая сумма средств, необходимая для оплаты стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности всем работникам (Фрасч).

В случае если объем средств, необходимых для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности работников, рассчитанный в результате произведенной Комиссией оценки профессиональной деятельности работников Учреждения, превышает предельный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников (Фкнд), Комиссией производится пропорциональное уменьшение размеров выплат за качественные показатели деятельности всем работникам Учреждения путем применения поправочного коэффициента (K_y), который рассчитывается по формуле:

$$K_y = Ф_{расч} / Ф_{кнд}.$$

При определении размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения за качественные показатели деятельности учитывается необходимость обеспечения:

минимального размера заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

Размер стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности, установленный конкретному работнику, не может превышать максимальный предусмотренный Положением размер выплат по занимаемой работником должности.

4.1.2. Стимулирующие выплаты за качественные показатели деятельности работникам Учреждения не устанавливаются или их размер снижается по следующим основаниям:

- невыполнение (срыв выполнения) приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя или заданий руководителей структурных подразделений;
- наличие двух и более фактов чрезвычайных происшествий в течение отчетного квартала;
- совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- случаи травматизма обучающихся по вине работника;
- ухудшение качества работы, повлекшее нарушение деятельности структурного подразделения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности;
- повторных обоснованных жалоб, конфликтов по причине неудовлетворенности результатами предыдущих рассмотрений;
- применение к работнику повторного дисциплинарного взыскания при наличии ранее наложенного и не снятого дисциплинарного взыскания;
- совершение работником дисциплинарных проступков (т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей), в том числе без привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4.1.3. Вышеуказанные основания применяются Комиссией по представлению руководителя структурного подразделения или руководителя учреждения и при наличии доказательств, документально подтверждающих эти основания.

4.1.4. В случае наложения на работника в текущем периоде дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера на следующий период не устанавливаются, либо размер их уменьшается.

4.2. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений (далее – стимулирующая выплата за квалификационную категорию) может быть назначена (при наличии финансовой возможности) однократно при первичном прохождении аттестации на первую или высшую категорию.

При присвоении работнику 1 квалификационной категории единовременная стимулирующая выплата составляет 50% от установленного должностного оклада.

При присвоении работнику высшей квалификационной категории единовременная стимулирующая выплата составляет 100% от установленного должностного оклада.

Стимулирующая выплата за квалификационную категорию назначается на основании приказа руководителя Учреждения по письменному заявлению работника с предоставлением подтверждающих документов о присвоении квалификационной категории.

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию педагогических работников устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы, для первой квалификационной категории – 8%, высшей квалификационной категории – 16%.

Стимулирующие надбавки за ученую степень устанавливаются в размере:

- ✓ кандидат наук - 16% от должностного оклада;
- ✓ доктор наук - 20% от должностного оклада.

Стимулирующая надбавка за ученое звание доцента, профессора устанавливаются в размере 10% от должностного оклада.

4.3. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки (значки) и другие отличия устанавливается от должностного оклада работникам, имеющим:

4.3.1. Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего

профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России», «Гроссмейстер по шахматам (шапкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник торговли», медаль Л.С. Выготского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 25%;

4.3.2. Нагрудные знаки (значки): «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», «Почетный работник лесного хозяйства», «Почетный работник транспорта России», «Почетный радист», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник геодезии и картографии», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «медаль К.Д. Ушинского, медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%;

4.3.3. Нагрудные знаки «За развитие научно-исследовательской работы студентов», устанавливаются в размере 15%;

4.3.4. Государственные награды: «медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере 25%;

4.3.5. Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, по профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 15%;

4.3.6. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 50%;

4.3.7. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 10%.

4.4. При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пунктов 4.3.1.-4.3.7. настоящего Положения, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника на основании его письменного заявления.

4.5. Ежемесячная надбавка работникам за продолжительность непрерывной работы в Учреждении может устанавливаться на основании приказа руководителя учреждения, при наличии средств в ФОТ, в следующих размерах:

- ✓ от 1 до 3 лет – 3% от должностного оклада;
- ✓ от 3 до 5 лет – 5% от должностного оклада;
- ✓ от 5 лет до 10 лет – 7% от должностного оклада;
- ✓ от 10 лет до 20 лет – 10% от должностного оклада;
- ✓ от 20 лет и более – 12% от должностного оклада.

4.6. Качественными показателями эффективности деятельности работников Учреждения являются:

4.6.1. Структурное подразделение «Учебная часть»:

Преподаватель				
№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения (назначается при условии сохранности контингента не ниже 95 %)	абсолютная успеваемость обучающихся: сохранность контингента – процент аттестованных студентов за семестр по дисциплине. 95% и более 90-95 менее 90 %	0,4 0,3 0	Назначается один раз в семестр, с выплатой в течение последующего семестра
		качественная успеваемость обучающихся 40% и более: 30 - 40% менее 30 %	0,4 0,3 0	Назначается один раз в семестр, с выплатой в течение последующего семестра
2.	Качество обеспечения учебного процесса	своевременная и качественная разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения (оформлено и сдано в электронном виде в методический кабинет) в случае если: - учебная нагрузка до 720 час.; - учебная нагрузка 720 - 800 час.; - учебная нагрузка 801 - 900 час.; - учебная нагрузка 901 - 1000 час.; - учебная нагрузка 1001 - 1080 час.; - учебная нагрузка 1081 до 1100 час.; - учебная нагрузка 1101 до 1200 час.; - учебная нагрузка 1201 до 1300 час.; - учебная нагрузка 1301 до 1400 час.; - учебная нагрузка от 1401 до 1440 час..	0,3 0,3 0,7 0,7 0,7 0,7 1 1 1 1	один раз в месяц
3.	Научно-методическая деятельность	- исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися, с обязательной публикацией в сборниках статей и других печатных изданиях (подтверждение публикаций с указанием автора)	30	один раз в месяц
		- разработка и внедрение программ внеурочной деятельности обучающихся.	84	
4.	Организация и проведение внеурочной работы	за организованное, проведенное и оформленное документально мероприятие (оформлено и сдано в методический кабинет)	10	один раз в месяц
		проведение профориентационной работы (подтвержденное информацией на сайте / либо документарно): 1-2 мероприятия в месяц 3 и более мероприятий	1 3	один раз в месяц
		организация самостоятельной работы обучающихся	0,5	один раз в месяц
5.	Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю)	всероссийского уровня (очное участие): подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей (не более 30)	2 3 4	один раз в месяц

		всероссийского уровня (дистанционное участие посредством Zoom, скайп): подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей (не более 14)	1 2 3	один раз в месяц
		всероссийского уровня (дистанционное заочное участие): подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей (не более 10)	0,1 0,2 0,3	один раз в месяц
		областного уровня (очное участие): подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей (не более 20)	1 2 3	один раз в месяц
		областного уровня (дистанционное участие посредством Zoom, скайп): подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей (не более 10)	0,5 1 2	один раз в месяц
		областного уровня (дистанционное заочное участие): подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей (не более 5)	0 0,1 0,2	один раз в месяц
6.	Проведение открытых учебных занятий высокого качества	за проведенное открытое учебное занятие, при проведении которого использовались информационные технологии, проектная деятельность или иные формы активного обучения (при наличии своевременно предоставленных в методический кабинет оформленных документов)	5	один раз в месяц
7.	Итоги групповых соревнований	Назначается куратору группы - за первое место; - за второе место; - за третье место	156,2 120 100	Назначается один раз в семестр, с выплатой в течение последующего семестра
8.	Участие в подготовке и проведении чемпионата «Профессионалы», демонстрационный экзамен и других мероприятий профессиональной направленности	участие в подготовке и проведение мероприятий Всероссийского и национального уровня профессиональной направленности	10	Назначается один раз в семестр, с выплатой в течение последующего семестра
9.	Эффективность трудовой деятельности назначается при:	- соблюдении сроков выполнения приказов руководителя учреждения;	0,5	один раз в месяц
		- отсутствие нарушений по ведению документации и своевременной сдаче отчетов и УМК	0,5	один раз в месяц
		- отсутствие нарушений трудовой дисциплины, кодекса педагогической этики, а также исполнения документов по запросу структурных подразделений колледжа	0,5	один раз в месяц
10.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- выполнение общественных поручений, участие во внеурочных мероприятиях, участие в работе комиссий (кроме ИЦК)	До 15	один раз в месяц

		- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	
Итого:			до 407 %	х
Мастер производственного обучения				
№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Подготовка обучающихся к участию в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, олимпиадах и других соревнованиях (при предоставлении соответствующего документа)	всероссийского уровня (очное участие): подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей (не более 30)	5 10 15	один раз в месяц
		всероссийского уровня (дистанционное участие посредством Zoom, скайп): подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей (не более 14)	2 5 7	один раз в месяц
		всероссийского уровня (дистанционное заочное участие): подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей (не более 10)	1 2 3	один раз в месяц
		областного уровня (очное участие) : подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей (не более 20)	3 5 10	один раз в месяц
		областного уровня (дистанционное участие посредством Zoom, скайп): подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей (не более 10)	1 2 5	один раз в месяц
		областного уровня (дистанционное заочное участие): подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей (не более 5)	- 1 2	один раз в месяц
2.	Качество обеспечения учебного процесса	своевременная и качественная разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения (оформлено и сдано в электронном виде в методический кабинет) в случае если: - учебная нагрузка до 1080 час.; - учебная нагрузка 1081 - 1150 час.; - учебная нагрузка 1151 - 1220 час.; - учебная нагрузка 1221 - 1290 час.; - учебная нагрузка 1291 - 1360 час.; - учебная нагрузка 1361 - 1430 час.; - учебная нагрузка 1431 - 1500 час.; - учебная нагрузка 1501 - 1570 час.; - учебная нагрузка 1571 - 1620 час.; - учебная нагрузка свыше 1620 час..	10 12 15 19 22 26 30 35 40 45	один раз в месяц

3.	Научно-методическая деятельность	- исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися, с обязательной публикацией в сборниках статей и других печатных изданиях (подтверждение публикаций с указанием автора);	70	один раз в месяц
		- участие в инновационной деятельности;	10	
		- разработка и внедрение программ внеурочной деятельности обучающихся.	23	
4.	Организация и проведение внеурочной работы	за организованное, проведенное и оформленное документально мероприятие (оформлено и сдано в методический кабинет)	10	один раз в месяц
		проведение профориентационной работы: 1-2 мероприятия в месяц	5	один раз в месяц
		3 и более мероприятий	10	один раз в месяц
5.	Обеспечение высокого уровня посещаемости практики обучающимися (назначается при условии сохранности контингента не ниже 95 %)	организация самостоятельной работы обучающихся	8	один раз в месяц
		95% и выше	15	один раз в месяц
		89%-75%	5	
6.	Итоги групповых соревнований	менее 75%	0	
		Назначается куратору группы	25	Назначается один раз в семестр, с выплатой в течение последующего семестра
		- за первое место;	20	
7.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности в образовательном процессе, отсутствие случаев травматизма во время прохождения практики	- за второе место;	15	
		- за третье место		
		Назначается при отсутствии травм и замечаний.	10	один раз в месяц
8.	Участие в подготовке и проведении чемпионата «Профессионалы», демонстрационный экзамен и других мероприятий профессиональной направленности	Соблюдение норм и правил санитарных требований во время работы.		один раз в месяц
		участие в подготовке и проведение мероприятий Всероссийского и национального уровня профессиональной направленности	35	
				один раз в месяц
9.	Эффективность трудовой деятельности назначается при:	- соблюдении сроков выполнения приказов руководителя учреждения;	10	один раз в месяц
		- отсутствие нарушений по ведению документации и своевременной сдаче отчетов и УМК	10	один раз в месяц
		- отсутствие нарушений трудовой дисциплины, кодекса педагогической этики, а также исполнения документов по запросу структурных подразделений колледжа	10	один раз в месяц
10.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- выполнение общественных поручений, участие во внеурочных мероприятиях, участие в работе комиссий (кроме ПЦК)	До 15	один раз в месяц

		- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	
Старший мастер		Итого:	до 407 %	x
№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности (профессии)	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии (специальности) в первый год после завершения обучения (от общего числа выпускников): 90% и более 80%-89% менее 80 %	15 10 0	один раз в месяц
2.	Шефство над молодыми мастерами производственного обучения	1 – 2 человека 3 человек и более	5 10	один раз в месяц
3.	Организация и прохождение обучающимися учебной и производственной практики	назначается при качественной организации и отсутствии обоснованных жалоб	10	один раз в месяц
4.	Обеспечение высокого уровня посещаемости практики обучающимися (назначается при условии сохранности контингента не ниже 95 %)	95% и выше 89%-75% менее 75%	20 10 0	один раз в месяц
5.	Организация и проведение внеурочной мероприятий (мастер-классы, обучающие семинары, конференции и т.д.)	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): - 70% и более - 50%-69%; - менее 50%	15 5 0	один раз в месяц
6.	Работа с социальными партнерами	привлечение социальных партнеров к взаимодействию по выполнению совместных проектов с Учреждением (наличие дорожной карты взаимодействия, участие в консорциумах): - 5 договоров и более; - от 1 до 4 договоров; - нет договоров.	10 5 0	один раз в месяц
7.	Совместные проекты с общеобразовательными организациями, подтвержденные документами (нормативными документами, дорожными картами взаимодействия, актами проведения мероприятий)	За каждый проект	2% (но не более 10 % в сумме)	один раз в месяц
8.	Эксплуатация и обеспечение сохранности имущества учебно-производственных мастерских (по результатам работы инвентаризационной комиссии)	- контроль сохранности имущества колледжа.	5	один раз в месяц

9.	Научно-методическая деятельность	- исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися, публикации в сборниках статей и других печатных изданиях (подтверждение публикаций с указанием автора);	40	один раз в месяц
		- разработка и внедрение программ внеурочной деятельности обучающихся	25	
10.	Эффективность трудовой деятельности назначается при:	- соблюдение сроков предоставления запрашиваемой информации;	10	один раз в месяц
		- отсутствие нарушения по ведению документации и своевременной сдаче отчетов и документов в структурные подразделения колледжа, нарушений трудовой дисциплины, кодекса педагогической этики	10	один раз в месяц
		- своевременное прохождение медицинских осмотров всеми обучающимися до выхода на практику	10	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
11.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 240,3 %	x

Методист

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Инновационная и методическая деятельность	проведение экспертизы образовательных программ, методических материалов; рецензирование материалов	10	один раз в месяц
		наличие системы разнообразных форм методической работы (творческая лаборатория, МО педагогическая мастерская, консультации начинающего педагога и др.)	10	один раз в месяц
		организация работы по повышению квалификации педагогических работников	10	один раз в месяц
2.	Полнота методического обеспечения учебного процесса назначается при:	подготовка документации к аттестации педагогических работников - не менее 2 работников аттестовано на высшую либо первую квалификационную категорию (подтверждается приказом на присвоение соответствующей категории аттестуемому сотруднику)	10	один раз в месяц (в течении квартала)
		- наличие полного пакета УМК преподавателя: в.т.ч., программ учебных дисциплин, ПМ и практик; методических указаний по выполнению ПР, ЛР, СР и т.д. размещенных на официальном сайте колледжа 100%; менее 100 %.	30 0	один раз в месяц
		Пополнение методического фонда	10	один раз в месяц
3.	Распространение передового педагогического опыта	Организация публикаций работников колледжа в реферированном журнале, в научном журнале, в сборнике научных работ.	10 10 10	один раз в месяц

		организация и проведение: - мастер-классов; - семинаров, конференций разного уровня; - массовых мероприятий с педагогами, обучающимися, родителями.	10	один раз в месяц
4.	Ведение и обновление официального сайта колледжа	назначается при своевременном обновлении информации и отсутствии замечаний проверяющих органов	15	один раз в месяц
5.	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями.	За каждое мероприятие	5 (но не более 15 в сумме)	один раз в месяц
6.	Вовлечение ИПР в научную и исследовательскую работу	- участие в работе по программам грантовой поддержки (с оформлением заявки на участие в конкурсе);	55	один раз в месяц
		внедрение в образовательный процесс колледжа инвариативных и инновационных программ;	5	один раз в месяц
		- оказание помощи ИПР и студентам в подготовке открытых мероприятий и участии в олимпиадах, конкурсах и т.п.	5	один раз в месяц
		- организация научно-исследовательских мероприятий на базе колледжа	5	один раз в месяц
		- доведение до ИПР научной и методической, справочной литературы;	5	один раз в месяц
7.	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах.	За каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	5 (но не более 10 в сумме)	один раз в месяц
		Посещение уроков преподавателей и мастеров производственного обучения с последующим обобщением опыта работы	5	один раз в месяц
8.	Эффективность трудовой деятельности назначается при:	- соблюдении сроков предоставления запрашиваемой информации;	5	один раз в месяц
		- отсутствие нарушений трудовой дисциплины, кодекса педагогической этики;	5	один раз в месяц
		- соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	5	один раз в месяц
		- качественное и своевременное ведение деловой документации, предоставление отчетности и информации;	5	один раз в месяц
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	5	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
9.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц

Итого:			до 315,3 %	x
Заведующий учебно-методическим отделом				
№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Организация и проведение мероприятий, направленных на развитие профессионального и творческого потенциала учащейся молодежи	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад	10	один раз в месяц
		Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских олимпиад профессионального мастерства	10	один раз в месяц
		Организация участия в областных, региональных, всероссийских праздниках, конкурсах, фестивалях, иных творческих проектах, конференциях проводимых сторонними организациями	7	один раз в месяц
2.	Распространение передового педагогического опыта	Публикации работников ОУ в реферированном журнале, в научном журнале, в сборнике научных работ	5 5 5	один раз в месяц
		Качественная организация и проведение на базе ОУ: мастер – классов, семинаров, конференций разного уровня, массовых мероприятий с педагогами, обучающимися, родителями: - при отсутствии мероприятий - менее двух мероприятий - более 2 мероприятий	0 5 15	один раз в месяц
3.	Повышение квалификации педагогических работников (в том числе мастеров производственного обучения), прошедших повышение квалификации в объеме, не менее 72 часов за последние три года	Удельный вес педагогических работников, прошедших повышение квалификации: - от 90% до 100% - от 80% до 89% - менее 80% (деятельность не эффективна)	20 5 0	один раз в месяц
4.	Организация участия ОУ в грантах, конкурсах, и иных мероприятиях влияющих на повышение имиджа колледжа районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями.	За каждое мероприятие 10%	не более 30 в сумме	один раз в месяц
5.	Контроль официального сайта колледжа	назначается при своевременном обновлении информации и отсутствии замечаний проверяющих органов	10	один раз в месяц
6.	Организация внеурочных мероприятий, проводимых педагогическими работниками колледжа	- проведение более трех внеурочных мероприятий	10	один раз в месяц
		- проведение менее трех внеурочных мероприятий	0	

7.	Совместные проекты с общеобразовательными организациями, подтвержденные документами (нормативными документами, дорожными картами взаимодействия, актами проведения мероприятий)	За каждый проект 2, но не более 10 баллов	0 10	один раз в месяц
8.	Повышение статуса образовательного учреждения	участие в организации и проведении контрольных срезов	40	один раз в месяц
		участие в организации делового партнерства с научными и научно-исследовательскими учебными заведениями	35	один раз в месяц
		участие в работе по программам грантовой поддержки (оформление заявок на участие)	58	один раз в месяц
9.	Эффективность трудовой деятельности назначается при:	- соблюдении сроков предоставления запрашиваемой информации;	10	один раз в месяц
		- отсутствие нарушения по ведению документации и своевременной сдаче отчетов и документов в структурные подразделения колледжа,	10	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
10.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 350,3 %	

Педагог дополнительного образования

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Результаты эффективности профессиональной деятельности	Работа с родителями, опекунами, попечителями	20	один раз в месяц
		Подготовка обучающихся к участию в праздниках, конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах: - подготовка победителя; - подготовка призера; - подготовка участника	20 15 10	один раз в месяц
		Участие работников в конкурсах профессионального мастерства, творческих конкурсах, олимпиадах (кроме онлайн олимпиад): - подготовка победителя; - подготовка призера; - подготовка участника	20 15 10	один раз в месяц
		Проведение тренинговых занятий в учебных группах	5 за каждое (но не более 30 в сумме)	один раз в месяц
		Проведение семинаров, деловых игр, выступления на родительских собраниях и т.д.	10	один раз в месяц
		Наличие документации по психическо-педагогической диагностике, коррекционной реабилитационной работе с обучающимися	20	один раз в месяц
2	Участие в методической работе	Обобщение опыта, издание собственных методических разработок (сценариев, презентаций, статей и т.д.)	10	один раз в месяц

		- Участие в исследовательской, экспериментальной и опытнической работе с обучающимися, с обязательной публикацией в сборниках статей и других печатных изданиях (подтверждение публикаций с указанием автора);	10	один раз в месяц
3	Активность в деятельности колледжа	Выступление на педагогических советах, методических советах, семинарах классных руководителей (кураторов групп) и школах педмастерства	5 за каждое (но не более 20 в сумме)	один раз в месяц
		Подготовка обучающихся к участию в социально значимых мероприятиях, проводимых сторонними организациями	10	один раз в месяц
4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:- выполнении индивидуального плана работы;- своевременного предоставления запрашиваемой информации;- правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	20	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
5.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 240,3%	

Заведующий учебной частью

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Качественная организация режима учебных занятий	отсутствие замечаний по режиму учебных занятий	10	один раз в месяц
2.	Качественный контроль за ведением журналов учета теоретического и производственного обучения	отсутствие замечаний по ведению журналов теоретического обучения	10	один раз в месяц
		снижение количества замечаний по ведению журналов производственного обучения	5	
3.	Обеспечение делопроизводства учебной части	своевременное формирование приказов	10	один раз в месяц
4.	Обеспечение своевременного контроля знаний обучающихся в соответствии с учебным планом и рабочими программами по дисциплинам (модулям)	своевременность составления расписаний и графиков всех форм контроля	10	один раз в месяц
5.	Качественная организация контроля за выдачей учебной нагрузки	невыдача учебной нагрузки	0	один раз в месяц
		выдача учебной нагрузки	10	
6.	Контроль за реализацией педагогическими работниками образовательных программ	Своевременное оформление и предоставление в бухгалтерию выписок о фактическом выполнении учебной нагрузки.	10	один раз в месяц
7.	Обеспечение своевременного внесения данных о выданных документах об образовании в ФИС ФРДО	соблюдение сроков внесения данных	15	один раз в месяц

8.	Своевременное первичное оформление, выдача, замена утерянных и учет электронных пропусков сотрудникам	невыдача электронных пропусков	0	
		выдача электронных пропусков	10	один раз в месяц
9.	Распространение передового педагогического опыта	Участие в конференциях областного, регионального и Всероссийского уровня	30	один раз в месяц
		Публикация в реферативных журналах или научных сборниках	60	один раз в месяц
		Участие в организации и проведении на базе ОУ мероприятий разного уровня	30	один раз в месяц
10.	Эффективность трудовой деятельности назначается при:	- соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	10	один раз в месяц
		- качественное и своевременное ведение деловой документации, предоставление отчетности и информации;	10	один раз в месяц
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	10	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
11.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 285,3 %	x

Заведующий отделением

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более 90-95 менее 90 %	15 5 0	Назначается один раз в семестр, с выплатой в течение последующего семестра
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 30-40% менее 30 %	15 5 0	Назначается один раз в семестр, с выплатой в течение последующего семестра
		посещаемость занятий обучающимися: 95% и выше 89%-75% менее 75%	15 5 0	один раз в месяц
		сохранность контингента: 95 % и более менее 95 %	10 0	один раз в месяц
2.	Обеспечение своевременного контроля знаний обучающихся в соответствии с учебным планом и рабочими программами по дисциплинам (модулям)	-своевременность подготовки и оформление материалов для контроля и учета результатов обучения.	10	один раз в месяц

3.	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	- более 15% - 5% менее 5%	7% 2% 0%	один раз в месяц
4.	Организация и проведение внеурочной работы	- за каждое организованное, проведенное и оформленное мероприятие (5 %)	но не более 25 %	один раз в месяц
		- проведение профориентационной работы (подтвержденное информацией на сайте/либо документально): 1-2 мероприятия в месяц 3 и более мероприятий	5 15	один раз в месяц
5.	Распространение передового педагогического опыта	Участие в конференциях областного, регионального и Всероссийского уровня	70	один раз в месяц
		Публикация в реферативных журналах или научных сборниках	63	один раз в месяц
6.	Эффективность трудовой деятельности назначается при:	- соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	5	один раз в месяц
		- качественное и своевременное ведение деловой документации, предоставление отчетности и информации;	5	один раз в месяц
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;	5	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
7.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 310,3 %	x

Секретарь учебной части

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний руководства учреждения	25	один раз в месяц
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	25	один раз в месяц
		Отсутствие ошибок и замечаний проверяющих организаций	25	один раз в месяц
		Своевременная подготовка и сдача запрашиваемого: министерством, проверяющими органами, руководством учреждения, бухгалтерией и структурными подразделениями – справок, материалов, отчетов и т.д.	20	один раз в месяц
		Формирование и передача документов в архив Новосибирской области	57	один раз в месяц
		Участие в работе по программам грантовой поддержки	43	один раз в месяц
		качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	30	один раз в месяц
2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественный прием и отправка информации по электронной почте	30	один раз в месяц

3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации; - качественное и своевременное ведение деловой документации; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	15	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
4.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц

Итого: до 320,3 % х

Лаборант

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Содержание в исправном состоянии лабораторного оборудования	отсутствие фактов не исправности лабораторного оборудования	20	один раз в месяц
2.	Обеспечение сотрудников подразделений необходимыми для работы оборудованием, материалами, реактивами, приготовленными растворами	назначается при своевременном предоставлении необходимого	20	один раз в месяц
3.	Обеспечение здоровых и безопасных условий труда на рабочем месте.	Назначается при отсутствии замечаний	10	один раз в месяц
4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации; - качественное и своевременное ведение деловой документации; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
5.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 140,3 %	х

Документовед

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения	30	один раз в месяц
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	30	один раз в месяц
		отсутствие ошибок и замечаний проверяющих организаций	30	один раз в месяц

2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	30	один раз в месяц
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	30	один раз в месяц
3.	Своевременное и качественное комплектование рабочих документов	Назначается при: - отсутствию замечаний по организации и приему посетителей, - содействию оперативности рассмотрения просьб и предложений	30	один раз в месяц
4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
		отсутствие устных и письменных замечаний со стороны руководителя к организации работы приемной	40	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
5	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 320,3 %	x

Менеджер

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) к качеству организации и регулирования образовательного процесса со стороны контрагентов, представителей других учреждений, руководства и сотрудников колледжа	- Нет никаких нарушений (замечаний, случаев)	30	один раз в месяц
		- Имеются однократные незначительные нарушения (замечания, случаи)	20	
		- Нарушения (замечания, случаи) незначительны, но повторяются в течение периода	15	
		- Имеются существенные нарушения (замечания, случаи)	0	
2.	Отсутствие фактов нарушения своевременного оформления документов слушателей, учебно-учетной документации, отчетности и других необходимых документов (в том числе первичной бухгалтерской документации).	- Нет никаких нарушений (замечаний, случаев)	30	один раз в месяц
		- Имеются однократные незначительные нарушения (замечания, случаи)	20	
		- Нарушения (замечания, случаи) незначительны, но повторяются в течение периода	15	
		- Имеются существенные нарушения (замечания, случаи)	0	

3.	Отсутствие некорректного учета учебных часов преподавателей	случаев	- Нет никаких нарушений (замечаний, случаев) - Имеются однократные незначительные нарушения (замечания, случаи) - Нарушения (замечания, случаи) незначительны, но повторяются в течение периода - Имеются существенные нарушения (замечания, случаи)	30 20 15 0	один раз в месяц
4.	Выполнение учебных планов и программ дополнительного профессионального образования и профессионального обучения		- Нет никаких нарушений (замечаний, случаев) - Имеются существенные нарушения (замечания, случаи)	30 0	один раз в месяц
5.	Заполнение сведений о документах об образовании в ФИС ФРДО по ДПО и ПО		- Своевременное и полное заполнение базы - нарушение сроков заполнения базы, внесение недостоверных либо ошибочных данных	30 0	один раз в месяц
6	Отсутствие просроченной задолженности по счетам (с учетом договоров с отсрочкой платежа).		- Отсутствие задолженности - Просроченная задолженность имеется	30 0	один раз в месяц
7	Эффективность трудовой деятельности		- назначается при: отсутствии случаев нарушения правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности отсутствуют - Наличие хотя бы одного случая - достижение качественных показателей	40 0 49,3	один раз в месяц один раз в месяц
8.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения		- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:				до 270,3 %	x

4.6.2 Структурное подразделение «Заместители руководителя, главный бухгалтер»:

Заместитель директора по учебно-производственной работе				
№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: сохранность контингента – процент аттестованных студентов за семестр по дисциплине. 95% и более менее 95 %	10 0	Назначается один раз в семестр, с выплатой в течение последующего семестра
		качественная успеваемость обучающихся: 30% и более менее 30 %	10 0	Назначается один раз в семестр, с выплатой в течение последующего семестра

2.	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности (профессии)	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии (специальности) в первый год после завершения обучения (от общего числа выпускников): 90% и более 80%-89% менее 80 %	15 10 0	один раз в месяц
3.	Организация учебного процесса	назначается при отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	60	один раз в месяц
4.	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных образовательных проектов	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров подготовка победителей	10 15	один раз в месяц
		за каждое мероприятие областного уровня: подготовка призеров подготовка победителей	5 10	один раз в месяц
5.	Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% менее 100%	25 0	один раз в месяц
6.	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	20 10 5	один раз в месяц
7.	Управление качеством	Ведение электронного документооборота, подготовка сводной информации по направлению деятельности по заданию руководителя (программа развития, итоговые и сводные отчеты, документы к годовому собеседованию с педагогическими работниками);	60	один раз в месяц
8.	Проведение аттестации педагогических работников, в том числе мастеров производственного обучения	Удельный вес аттестованных педагогических работников. От 90% до 100% от 80% до 89% менее 80	20 10 0	один раз в месяц
9.	Повышение квалификации педагогических работников	Удельный вес педагогических работников прошедших повышение квалификации. От 90% до 100% менее 90 %	20 0	один раз в месяц
10.	Сохранение заработной платы педагогических работников	соответствует уровню не соответствует	5 0	один раз в месяц
11.	Реализация образовательных программ по ФГОС из ТОП-50 СПО, необходимых для приоритетных направлений модернизации и технологического развития экономики Новосибирской области	наличие 1 программы	10	один раз в месяц
		2 и более программ	15	
12.	Совместные проекты с общеобразовательными организациями, подтвержденные документами (нормативными документами, дорожными картами взаимодействия, актами проведения мероприятий)	За каждый проект 2, но не более 10 баллов	0 10	один раз в месяц

13.	Организация мероприятий регионального и всероссийского уровня на базе образовательного учреждения	За каждое мероприятие регионального уровня Всероссийского уровня	10 20 (но не более 30)	один раз в месяц
14.	Заключение целевых договоров	за один договор 2%	но не более 40	один раз в месяц
15.	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации, правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса; - соблюдение охраны и условий труда	60	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
16.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 475,3%	х

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: сохранность контингента – процент аттестованных студентов за семестр по дисциплине. 95% и более менее 95 %	10 0	Назначается один раз в семестр, с выплатой в течение последующего семестра
		качественная успеваемость обучающихся: 30% и более менее 30 %	10 0	Назначается один раз в семестр, с выплатой в течение последующего семестра
		посещаемость занятий обучающимися 95% и выше 89%-75% менее 75% (не эффективная работа)	20 10 0	один раз в месяц
2.	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями	2 мероприятия в месяц 4 мероприятия в месяц 6 мероприятия в месяц	10 20 30	один раз в месяц
3.	Подготовка победителей и призеров областных (городских), всероссийских (региональных) конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров подготовка победителей	10 15	один раз в месяц
		за каждое мероприятие областного уровня: подготовка призеров подготовка победителей	5 10	один раз в месяц

4.	Освещение деятельности учреждения	на медиа-ресурсе Министерства не менее 2 в месяц	10	один раз в месяц
		на официальном сайте Учреждения не менее 2 в неделю	10	один раз в месяц
		в средствах массовой информации не менее 2 в квартал	10	один раз в месяц
		актуальность информации на сайте Учреждения	20	один раз в месяц
5.	Организация и проведение профориентационных мероприятий (школы г. Новосибирска, ярмарки учебных мест ИСО, дни открытых дверей, профориентационные квесты и т.п.)	-за каждое мероприятие 10%	Не более 60	один раз в месяц
6.	Организация работы органов Студенческого самоуправления	- студенческий совет - совет общежития - отряд правоохранительного порядка - отряд по безопасности дорожного движения	30	один раз в месяц
7.	Уровень организации воспитательной работы	- результативная работа Совета по профилактике правонарушений; - отсутствие фактов правонарушений обучающимися в образовательном процессе и проживающими в общежитии (отсутствие протоколов правонарушений и докладных записок); - с внешними структурами для решения проблем обучающихся.	60	один раз в месяц
8.	Организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактике вредных привычек, асоциального поведения, не успешности обучения	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): 70% и более 50% - 69%; менее 50	20 15 0	один раз в месяц
9.	Совместные проекты с общеобразовательными организациями, подтвержденные документами (нормативными документами, дорожными картами взаимодействия, актами проведения мероприятий)	За каждый проект	0 30	один раз в месяц
10.	Организация мероприятий регионального и всероссийского уровня на базе образовательного учреждения	За каждое мероприятие регионального уровня Всероссийского уровня	10 20 (но не более 30)	один раз в месяц
11	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя Учреждения; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц

12.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 475,3 %	х
Главный бухгалтер				
№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Качество ведения бухгалтерского учета	Своевременное и достоверное представление бухгалтерской отчетности	10	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное представление налоговой отчетности	20	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное представление внутриведомственной отчетности	20	один раз в месяц
		Своевременное осуществление контрольных мероприятий за целевым расходованием бюджетных средств	10	один раз в месяц
		Своевременное осуществление мероприятий по текущему внутреннему финансовому контролю в соответствии с учетной политикой учреждения	20	один раз в месяц
		Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, образовавшейся по вине бухгалтерии	20	один раз в месяц
		Своевременный контроль за сроком выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения	20	один раз в месяц
		Своевременный контроль за сроком выплаты стипендии и иных выплат социального характера обучающимся в учреждении	10	один раз в месяц
		Своевременный контроль за сроками уплаты налогов и сборов в бюджеты соответствующих фондов	20	один раз в месяц
		Своевременный контроль за достоверным оформлением результатов инвентаризации	10	один раз в месяц
		Своевременный контроль за исполнением договорных обязательств	20	один раз в месяц
		Своевременный контроль за достоверным формированием и бронированием регистров бухгалтерского учета	10	один раз в месяц
		Своевременный контроль за соблюдением финансовой и кассовой дисциплины	20	один раз в месяц
		Своевременное размещение бухгалтерской отчетности и документации: - на официальном сайте учреждения; - на других сайтах в соответствии с действующим законодательством	10	один раз в месяц
		Качественное обеспечение сохранности бухгалтерских документов до сдачи их в архив	10	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок контролирующих и надзорных органов	10	один раз в месяц

2	Эффективность трудовой деятельности	Разработка и корректировка локальных актов учреждения (в т.ч. приказов): - предусмотренной должностными обязанностями; - не предусмотренной должностными обязанностями	5 20	один раз в месяц
		Соблюдение условий охраны и условий труда	5	один раз в месяц
		Соблюдение сроков выполнения приказов руководителя учреждения	5	один раз в месяц
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, студентов, родителей	5	один раз в месяц
		Работа в составе рабочей группы, комиссии по приказу и/или распоряжению руководителя учреждения: 1 группа-25% 2 группа-75% Более 2 групп – 115 %	115	один раз в месяц
		Повышение профессиональной квалификации: - курсы повышения квалификации.; - семинар	15 15	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
3.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 475,3 %	x

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Организация воспитательной деятельности в образовательной организации во взаимодействии с детскими и молодежными общественными объединениями	организация воспитательной деятельности в образовательной организации	5	один раз в месяц
		организация взаимодействия с детскими и молодежными общественными объединениями	5	один раз в месяц
		Организационно-педагогическое обеспечение проектирования и реализации программ воспитания	5	один раз в месяц
		Организационно-методическое обеспечение воспитательной деятельности	5	один раз в месяц
		Участие в исследовательской, экспериментальной и опытно-исследовательской работе с обучающимися, с обязательной публикацией в сборниках статей и других печатных изданиях (подтверждение публикаций с указанием автора);	80	один раз в месяц
2.	Социально-педагогическая поддержка обучающихся в процессе социализации	Организация социально-педагогической поддержки обучающихся в процессе социализации	5	один раз в месяц
		Оказание обучающимся педагогической поддержки в создании общественных объединений	20	один раз в месяц

		Организация работы по направлениям внеурочной деятельности	5	один раз в месяц
3.	Воспитательная работа с группой обучающихся и библиотечно-педагогическая деятельность в образовательной организации	Организация социально и личностно значимой деятельности группы обучающихся	25	один раз в месяц
		Организационно-методическое обеспечение воспитательного процесса в группе обучающихся	5	один раз в месяц
		Информационно-библиотечное сопровождение учебно-воспитательного процесса	25	один раз в месяц
		Проведение мероприятий по воспитанию у обучающихся информационной культуры	25	один раз в месяц
4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	30	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
5.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 290,3 %	х

4.6.3. Структурное подразделение «Отдел по воспитательной работе»:

Социальный педагог				
№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Качественная организация работы по социализации обучающихся	оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в социально-опасном положении	10	один раз в месяц
		отсутствие жалоб родителей и педагогов на несвоевременную организацию работы	10	один раз в месяц
		качественное выполнение плана работы по профессиональной ориентации обучающихся	10	один раз в месяц
2.	Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	охват обучающихся «группы риска» во внеурочное время общественно-полезной деятельностью: 90%-100% от 80% до 89% менее 80%	35 15 5	один раз в месяц
		результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуспешности обучения: - отсутствие правонарушений - снижение количества правонарушений	35 10	один раз в месяц
		взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся	10	один раз в месяц

		Участие в исследовательской, экспериментальной и опытно-исследовательской работе с обучающимися, с обязательной публикацией в сборниках статей и других печатных изданиях (подтверждение публикаций с указанием автора);	70	один раз в месяц
		Сотрудничество с отделами органов опеки и попечительства районов (при наличии оформленных документов)	5	один раз в месяц
3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	10	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
4.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 245,3 %	x

Педагог-психолог

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Результаты эффективности профессиональной деятельности	Работа с родителями, опекунами, попечителями по конфликтным ситуациям	10	один раз в месяц
		Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися	10	один раз в месяц
		Мониторинг адаптации обучающихся	10	один раз в месяц
		Проведение тренинговых занятий в учебных группах	5 за каждое (но не более 40 в сумме)	один раз в месяц
		Проведение семинаров, деловых игр, выступления на родительских собраниях и т.д.	10	один раз в месяц
2.	Участие в методической работе	Наличие документации по психическо-педагогической диагностике, коррекционной реабилитационной работе с обучающимися	10	один раз в месяц
		Участие в исследовательской, экспериментальной и опытно-исследовательской работе с обучающимися, с обязательной публикацией в сборниках статей и других печатных изданиях (подтверждение публикаций с указанием автора);	65	один раз в месяц
3.	Активность в деятельности колледжа	Выступление на педагогических советах, методических советах, семинарах классных руководителей (кураторов групп) и школах подмастерства	5 за каждое (но не более 15 в сумме)	один раз в месяц
		Работа в составе рабочей группы по распоряжению директора	15	один раз в месяц

4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы;- своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	10	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
5.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 245,3 %	х

Педагог-организатор

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	10 (но не более 20 в сумме)	один раз в месяц
2.	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах.	За каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	5 (но не более 20 в сумме)	один раз в месяц
		Участие в исследовательской, экспериментальной и опытно-конструкторской работе с обучающимися, с обязательной публикацией в сборниках статей и других печатных изданиях (подтверждение публикаций с указанием автора);	65	один раз в месяц
3.	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	5 (но не более 20 в сумме)	один раз в месяц
4.	Научно-методическая деятельность	за публикации в реферированном журнале; за публикации в научном журнале; за публикации в сборнике научных работ	10 (но не более 40 в сумме)	один раз в месяц
5.	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва классного руководителя (куратора) о проведенном мероприятии	10 (но не более 30 в сумме)	один раз в месяц
6.	Организация социально-педагогической поддержки обучающихся в процессе социализации	Организация волонтерского движения (при наличии оформленных документов)	10	один раз в месяц
7.	Эффективность трудовой деятельности	- выполнение индивидуального плана работы;	10	один раз в месяц
		- соблюдение сроков предоставления запрашиваемой информации;	10	один раз в месяц
		- отсутствие нарушения по ведению документации и своевременной сдаче отчетов и документов в структурные подразделения колледжа	20	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц

8.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 295,3 %	х

Руководитель физического воспитания

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Качество обеспечения учебного процесса	- разработка и внедрение авторских программ и материалов учебно-методического сопровождения по физическому воспитанию, и здоровому образу жизни;	5	один раз в месяц
		- разработка и проведение мероприятий по физическому воспитанию, и здоровому образу жизни с подготовкой отчета		
		Участие в исследовательской, экспериментальной и опытно-конструкторской работе с обучающимися, с обязательной публикацией в сборниках статей и других печатных изданиях (подтверждение публикаций с указанием автора);	110	один раз в месяц
2.	Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы, потребности в спорте во внеурочное время (<i>при наличии мотивированного расчета</i>)	количество обучающихся, охваченных спортивными секциями в общем количестве от обучающихся колледжа: - 25 обучающихся и выше; - 24-11 обучающихся - меньше 10%	10 5 0	один раз в месяц
3.	Развитие социального партнерства по вопросам физического воспитания	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	5 (но не более 10 в сумме)	один раз в месяц
4.	Организация и проведение профориентационных мероприятий	разработка материалов и проведение мероприятий	20	один раз в месяц
5.	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в спортивных и оздоровительных мероприятиях	за каждый оформленный соответствующим образом отчетный документ о проведении мероприятия	5 (но не более 20 в сумме)	один раз в месяц
6.	Подготовка обучающихся к участию в спортивных соревнованиях	всероссийского (регионального) областного уровня и уровня учреждения: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	5 10 20	один раз в месяц
7.	Оснащение материально-технической базы (спортивным инвентарем)	своевременное инициирование закупки необходимого спортивного инвентаря	5	один раз в месяц
8.	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва классного руководителя (куратора) о проведенном мероприятии	5 (но не более 10 в сумме)	один раз в месяц

9.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации - при отсутствии нарушений трудовой дисциплины, кодекса педагогической этики, а также иные документы по запросу структурных подразделений колледжа	10	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
10.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 270,3 %	х

Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Качество обеспечения учебного процесса	разработка и внедрение авторских программ и материалов учебно-методического сопровождения	5 (но не более 10 в сумме)	один раз в месяц
2.	Развитие социального партнерства по вопросам ОБЖ/ДизР	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	5 (но не более 20 в сумме)	один раз в месяц
3.	Организация и проведение мероприятий, направленных на военно-патриотическую ОБЖ/ДизР	за каждое мероприятие	5 (но не более 20 в сумме)	один раз в месяц
4.	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, направленных на ОБЖ/ДизР	за каждый оформленный соответствующим образом отчетный документ о проведении мероприятия	5 (но не более 15 в сумме)	один раз в месяц
5.	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва классного руководителя (куратора) о проведенном мероприятии	5 (но не более 15 в сумме)	один раз в месяц
6.	Организация внеклассной работы	организация работы общественного объединения правоохранительной направленности и добровольной народной дружины	10	один раз в месяц
7.	Подготовка обучающихся к участию в военно-патриотических соревнованиях и соревнованиях по ОБЖ/ДизР	всероссийского (регионального) уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	10 20 30	один раз в месяц
		областного (городского) уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	5 10 20	один раз в месяц
		уровня Учреждения: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	3 5 10	один раз в месяц

8.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - отсутствие нарушений по ведению документации и своевременной сдаче отчетов и документов в структурное подразделение Учреждения	15	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в квартал
9.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 213,3	х
Воспитатель (дневной)				
№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	5 (но не более 15 в сумме)	один раз в месяц
2.	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах	за каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	5 (но не более 15 в сумме)	один раз в месяц
		Участие в исследовательской, экспериментальной и опытно-конструкторской работе с обучающимися, с обязательной публикацией в сборниках статей и других печатных изданиях (подтверждение публикаций с указанием автора);	50	один раз в месяц
3.	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва классного руководителя (куратора) о проведенном мероприятии	10 (но не более 30 в сумме)	один раз в месяц
4.	Уровень организации воспитательной работы	отсутствие фактов правонарушений обучающимися, проживающими в общежитии	20	один раз в месяц
		уменьшение количества нарушения правил проживания в общежитии	20	один раз в месяц
		обновление в общежитиях информационных стендов, бюллетеней, наглядной агитации по актуальным вопросам деятельности государства в области молодежной политики	15	один раз в месяц
		организация и участие в воспитательных мероприятиях 5% за одно мероприятие	(но не более 15 в сумме)	один раз в месяц

5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - соблюдении сроков предоставления запрашиваемой информации; - отсутствие нарушения по ведению документации и своевременной сдаче отчетов и документов в структурные подразделения колледжа	15	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
6.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 240,3 %	х

Воспитатель (почной)

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	5 (но не более 15 в сумме)	один раз в квартал
2.	Участие в методической работе	Участие в исследовательской, экспериментальной и опытнической работе с обучающимися, с обязательной публикацией в сборниках статей и других печатных изданиях (подтверждение публикаций с указанием автора)	40	один раз в месяц
3.	Уровень организации воспитательной работы	отсутствие фактов правонарушений обучающимися, проживающими в общежитии	20	один раз в месяц
		уменьшение количества нарушения правил проживания в общежитии	20	один раз в месяц
		обновление в общежитиях информационных стендов, бюллетеней, наглядной агитации по актуальным вопросам деятельности государства в области молодежной политики	15	один раз в месяц
		организация и участие в воспитательных мероприятиях	5 за одно мероприятие (но не более 30 в сумме)	один раз в месяц
3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - соблюдении сроков предоставления запрашиваемой информации; - отсутствие нарушения по ведению документации и своевременной сдаче отчетов и документов в структурные подразделения колледжа	10	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
4.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 200,3 %	х

Педагог-библиотекарь				
№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	ведение работы по формированию и пополнению библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС, учебными планами, программами и задачами учебно-воспитательной работы	1	один раз в месяц
		обеспечение сохранности библиотечного фонда, поддержание изданий в удовлетворительном состоянии; обеспечение контроля соблюдения сроков возврата литературы;	1	один раз в месяц
		организация и проведение учебно-воспитательных мероприятий с обучающимися	1(за каждое) (но не более 10 в сумме)	один раз в месяц
2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	организация работы мультимедийной библиотеки, ведение электронного каталога	1	один раз в месяц
3.	Методическая работа	подготовка тематических обзоров учебной, научной, справочной и художественной литературы, оказание помощи педагогическим работникам в подготовке лекций (уроков) и внеклассных мероприятий	1	один раз в месяц
		оформление тематических выставок (одна-две выставки 15) (три и более 20)	до 15	один раз в месяц
		участие в работе методического объединения библиотекарей образовательных учреждений	15	один раз в месяц
		Участие в исследовательской, экспериментальной и опытно-конструкторской работе с обучающимися, с обязательной публикацией в сборниках статей и других печатных изданиях (подтверждение публикаций с указанием автора);	221	один раз в месяц
4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
5.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 315,3 %	х
Менеджер				

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) к качеству организации работы со стороны руководства и сотрудников колледжа	- Нет никаких нарушений (замечаний, случаев) - Имеются однократные незначительные нарушения (замечания, случаи) - Нарушения (замечания, случаи) незначительны, но повторяются в течение периода - Имеются существенные нарушения (замечания, случаи)	40 20 15 0	один раз в месяц
2.	Отсутствие фактов нарушения своевременного оформления документов, отчетности и других необходимых документов	- Нет никаких нарушений (замечаний, случаев) - Имеются однократные незначительные нарушения (замечания, случаи) - Нарушения (замечания, случаи) незначительны, но повторяются в течение периода - Имеются существенные нарушения (замечания, случаи)	40 20 15 0	один раз в месяц
3.	Помощь в организации мероприятий, в том числе в рамках проектной и конкурсной деятельности	- Нет никаких нарушений (замечаний, случаев) - Имеются однократные незначительные нарушения (замечания, случаи) - Нарушения (замечания, случаи) незначительны, но повторяются в течение периода - Имеются существенные нарушения (замечания, случаи)	40 20 15 0	один раз в месяц
4.	Помощь и взаимодействие с детскими и молодежными общественными объединениями;	- Нет никаких нарушений (замечаний, случаев) - Имеются существенные нарушения (замечания, случаи)	30 0	один раз в месяц
5.	Помощь в организации работы по направлениям внеурочной деятельности	- Нет никаких нарушений (замечаний, случаев) - Имеются существенные нарушения (замечания, случаи)	30 0	один раз в месяц
6.	Эффективность трудовой деятельности назначается при:	- случаи нарушения правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности отсутствуют - Наличие хотя бы одного случая - достижение качественных показателей	20 0 49,3	один раз в месяц один раз в месяц
7.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 250,3 %	х

4.6.4. Структурное подразделение «Бухгалтерия»:

Ведущий бухгалтер (учет расчетов с подотчетными лицами, учет операций с безналичными денежными средствами)

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Перио д оценки
1.	Качество ведения бухгалтерского учета	- отсутствие замечаний и ошибок по ведению бухгалтерского учета; - наличие замечаний по ведению бухгалтерского учета; - наличие ошибок по ведению бухгалтерского учета * со стороны руководителя структурного подразделения	35 15 0	один раз в месяц
		Своевременное осуществление мероприятий по текущему внутреннему финансовому контролю в соответствии с учетной политикой учреждения	15	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения	15	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений сроков выплаты стипендии и иных выплат социального характера обучающимся в учреждении	15	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений сроков уплаты налогов и сборов в бюджеты соответствующих фондов	15	один раз в месяц
		Отсутствие нарушения сроков оплаты: - контрагентам за оказанные работы (услуги), поставленные ТМЦ; - авансовых платежей по условиям договора -расходов по авансовому отчету	5 5 5	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное осуществление записей в регистры бухгалтерского учета	10	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное осуществление записей в регистры бухгалтерского учета по санкционированию	10	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное формирование и бронирование регистров бухгалтерского учета	10	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений по содержанию и срокам предоставления: - отчетности в фонды; - внутриведомственной отчетности	10 10	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений выявленных при проведении плановых и вне плановых проверок контролирующих и надзорных органов	30	один раз в месяц
		Своевременность оформления результатов инвентаризации: - остатков на счетах учета денежных средств; - расчетов с подотчетными лицами	5 5 5	один раз в месяц
		Соблюдение условий охраны и условий труда	5	один раз в месяц
		Соблюдение сроков выполнения приказов руководителя учреждения	5	один раз в месяц
2.	Эффективность трудовой деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, студентов, родителей	5	один раз в месяц

		Работа в составе рабочей группы, комиссии по приказу и/или распоряжению руководителя	5	один раз в месяц
		Повышение профессиональной квалификации: - курсы повышения квалификации - семинар	10 5	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
3.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 285,3 %	х

Ведущий бухгалтер (учет расчетов с персоналом по оплате труда, стипендия, учет операций с поставщиками и подрядчиками)

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Качество ведения бухгалтерского учета	- отсутствие замечаний и ошибок по ведению бухгалтерского учета – 25%; - наличие замечаний по ведению бухгалтерского учета – 15%; - наличие ошибок по ведению бухгалтерского учета – 0%. * со стороны руководителя структурного подразделения	25	один раз в месяц
		Своевременное осуществление мероприятий по текущему внутреннему финансовому контролю в соответствии с учетной политикой учреждения	10	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений сроков и порядков – 45%; - начисления заработной платы и иных начислений работникам учреждения, оплаты труда по договорам ГПХ и формирования реестра на перечисление – 15%; - начисления стипендии и иных начислений социального характера обучающимся в учреждении и формирования реестра на перечисление – 15%; - исчисления налогов и сборов в бюджеты соответствующих фондов и формирования реестра на перечисление – 15%.	45	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное предоставление реестров на пособия в ФСС в рамках пилотного проекта	10	один раз в месяц
		Своевременное предоставление информации по расчётам по исполнительным листам, постановлениям в ФССИ	10	один раз в месяц
		Отсутствие задолженности по заработной плате у работников учреждения, образовавшейся по вине ведущего бухгалтера	10	один раз в месяц
		Своевременная выдача расчетных листков работникам учреждения	10	один раз в месяц
		Своевременная выдача справок по заработной плате работника учреждения	10	один раз в месяц

		Своевременная сверка расчетов с поставщиками и подрядчиками после исполнения договоров	10	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное осуществление записей в регистры бухгалтерского учета	10	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное осуществление записей в регистры бухгалтерского учета по санкционированию	10	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное формирование и бронирование регистров бухгалтерского учета	10	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений по содержанию и срокам предоставления: - налоговой отчетности (отчетность в фонды) - статистической отчетности - внутриведомственной отчетности	30	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок контролирующих и надзорных органов	10	один раз в месяц
		Своевременность оформления результатов инвентаризации: - расчетов с поставщиками	10	один раз в месяц
2.	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение условий охраны и условий труда	10	один раз в месяц
		Соблюдение сроков выполнения приказов руководителя учреждения	10	один раз в месяц
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, студентов, родителей	5	один раз в месяц
		Работа в составе рабочей группы, комиссии по приказу и/или распоряжению руководителя учреждения: 1 группа - 15%; 2 группы - 65%; более 2-х групп - 80%.	до 80	один раз в месяц
		Повышение профессиональной квалификации: - курсы повышения квалификации; - семинар	5 5	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
3.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 385,3 %	x
Ведущий бухгалтер (учет расчетов с дебиторами по доходам, учет основных средств и материальных запасов, учет кассовых операций)				
№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки

1.	Качество ведения бухгалтерского учета	- отсутствие замечаний и ошибок по ведению бухгалтерского учета – 30%; - наличие замечаний по ведению бухгалтерского учета – 20%; - наличие ошибок по ведению бухгалтерского учета – 0%. * со стороны руководителя структурного подразделения	до 30	один раз в месяц
		Своевременное осуществление мероприятий по текущему внутреннему финансовому контролю в соответствии с учетной политикой учреждения	10	один раз в месяц
		Своевременность постановки на учет, списания и внесения изменений в перечень особо ценного движимого имущества в ДИИЗО НСО	10	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений сроков и порядков: - начисления платы за ЖКХ общежития; - начисление услуг по оказанным образовательным услугам учреждения; - начисления пени по условиям договоров	10 10 10	один раз в месяц
		Своевременная сверка расчетов после исполнения договоров	15	один раз в месяц
		Своевременное и качественное осуществление кассовой дисциплины	10	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное осуществление записей в регистры бухгалтерского учета	10	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное осуществление записей в регистры бухгалтерского учета по санкционированию	10	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное формирование и бронирование регистров бухгалтерского учета	10	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений по содержанию и срокам предоставления: - статистической отчетности - внутриведомственной отчетности	5 5	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений выявленных при проведении плановых и вне плановых проверок контролирующих и надзорных органов	10	один раз в месяц
		Своевременность оформления результатов инвентаризации: - расчетов с покупателями, прочими дебиторами и кредиторами – 10%; - основных средств и материальных запасов - 5%.	15	один раз в месяц
2.	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение условий охраны и условий труда	10	один раз в месяц
		Соблюдение сроков выполнения приказов руководителя учреждения	10	один раз в месяц
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, студентов, родителей	5	один раз в месяц

		Работа в составе рабочей группы, комиссии по приказу и/или распоряжению руководителя учреждения: 1 группа - 10%; 2 группы - 50%; более 2-х групп - 60%.	до 60	один раз в месяц
		Повышение профессиональной квалификации: - курсы повышения квалификации; - семинар	5 5	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
3.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 315,3 %	x

Ведущий экономист (закупочная деятельность)

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Качество ведения экономического учета	Своевременное и достоверное принятие бюджетных обязательств (при заключении договоров) в программном продукте 1С	20	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное ведение реестра договоров в программном продукте 1С	10	один раз в месяц
		Своевременное размещение положения о закупке товаров, работ, услуг (при необходимости – внесение изменений) официальном сайте	20	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное составление плана закупок, внесение в него изменений и размещение на официальном сайте	20	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное составление извещения о закупке, закупочной документации, (при необходимости – внесение изменений) и размещение на официальном сайте	20	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное составление протоколов (при необходимости – внесение изменений) и размещение на официальном сайте	20	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное размещение на официальном сайте информации об исполнении договора	20	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное составление отчетов по закупочной деятельности и размещение на официальном сайте	25	один раз в месяц
		Своевременное размещение закупочной документации при осуществлении закупки в ЭЛЕКТРОННОМ МАГАЗИНЕ	20	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений выявленных при проведении плановых и вне плановых проверок контролирующими и надзорных органов	20	один раз в месяц

		Разработка и корректировка локальных актов учреждения по поручению директора 15%: -предусмотренной должностными обязанностями - 5%; - не предусмотренной должностными обязанностями - 10%.	15	один раз в месяц
		Своевременное бронирование документов по закупочной деятельности	5	один раз в месяц
2.	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение условий охраны и условий труда	5	один раз в месяц
		Соблюдение сроков выполнения приказов руководителя учреждения	10	один раз в месяц
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, студентов, родителей	5	один раз в месяц
		Работа в составе рабочей группы, комиссии по приказу и/или распоряжению руководителя учреждения: 1 группа - 10%; 2 группы - 30%; более 2-х групп - 60%.	до 70	один раз в месяц
		Повышение профессиональной квалификации: - курсы повышения квалификации; - семинар	5 5	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
3.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 365,3%	х

Ведущий экономист

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Качество ведения экономического учета	- отсутствие замечаний и ошибок по ведению экономического учета;	35	один раз в месяц
		- наличие замечаний по ведению экономического учета;	15	
		- наличие ошибок по ведению экономического учета * со стороны руководителя	0	
		Своевременное и достоверное формирование плана ФХД, (при необходимости - внесение изменений) в рамках доведенных субсидий, от приносящей доход деятельности	25	один раз в месяц
		Осуществление мероприятий по внутреннему текущему контролю:		один раз в месяц
		- целевого исполнения плана ФХД по выделенным субсидиям;	10	
		- целевого исполнения плана ФХД от приносящей доход деятельности;	10	
		- исполнения договоров	10	

		Отсутствие нарушений по содержанию и срокам предоставления: - внутриведомственной отчетности; - отчетов о расходовании субсидии; - отчетов о расходовании средств от приносящей доход деятельности	10 10 10	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное отражение доведенных лимитов бюджетных обязательств, бюджетных ассигнований в программном продукте IC	10	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное начисление субсидий в программном продукте IC	10	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок контролирующих и надзорных органов	20	один раз в месяц
		Разработка и корректировка локальных актов учреждения по поручению директора: - предусмотренной должностными обязанностями; - не предусмотренной должностными обязанностями	5 10	один раз в месяц
		Своевременное брошюрование документов по закупочной деятельности	10	один раз в месяц
	2.	Соблюдение условий охраны и условий труда	5	один раз в месяц
		Соблюдение сроков выполнения приказов руководителя учреждения	5	один раз в месяц
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, студентов, родителей	5	один раз в месяц
		Работа в составе рабочей группы, комиссии по приказу и/или распоряжению руководителя учреждения	5	один раз в месяц
		Повышение профессиональной квалификации: - курсы повышения квалификации; - семинар	10 5	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
3.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 270,3 %	x

4.6.5. Специалисты и служащие:

Специалист по кадрам

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний руководства колледжа	30	один раз в месяц
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	30	один раз в месяц
		отсутствие ошибок и замечаний проверяющих организаций	20	один раз в месяц

		своевременная подготовка и сдача запрашиваемого: министерством, проверяющими органами, руководством учреждения, бухгалтерией и структурными подразделениями – справок, материалов, отчетов и т.д.	40	один раз в месяц
2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	30	один раз в месяц
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	30	один раз в месяц
3.	Участие в рабочих группах по разработке и внедрению рабочей документации колледжа	работа в составе рабочей группы по распоряжению директора	30	один раз в месяц
		разработка и корректировка локальных актов учреждения: - одного акта – 10%; - двух и более актов – 20%	до 20	один раз в месяц
4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения -20%; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации -20%; - правильном ведении деловой документации -30%; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса -20%;	до 90	один раз в месяц
		Работа в составе рабочей группы, комиссии по приказу и/или распоряжению руководителя учреждения: 1 группа - 10%; 2 группы - 35%; более 2-х групп - 70%.	до 70	один раз в квартал
		своевременное размещение вакансий и своевременное их закрытие	40	один раз в квартал
		отсутствие вакансий	20	
		наличие до 3 вакансий	0	
		более 3 вакансий		
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
5.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 480,3 %	x

Ведущий юрисконсульт

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения	30	один раз в месяц
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	30	один раз в месяц
		отсутствие ошибок и замечаний проверяющих организаций	30	один раз в месяц
		своевременная подготовка и сдача запрашиваемого: министерством, проверяющими органами, руководством учреждения, бухгалтерией и структурными подразделениями – справок, материалов, отчетов и т.д. (при наличии в течение месяца)	30	один раз в месяц

		своевременная подготовка и подача документов в судебные органы (при наличии в течение месяца)	10	
		своевременная подготовка и подача документов в службы судебных приставов (при наличии в течение месяца)	10	
		своевременная подготовка и корректировка договоров, дополнительных соглашений, соглашений о расторжении договоров и т.п. (при наличии в течение месяца)	30	
2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	Своевременный оперативный прием обработка и отправка информации по электронной почте	20	один раз в месяц
3.	Участие в рабочих группах по разработке и внедрению рабочей документации колледжа	работа в составе рабочей группы по распоряжению директора: -отсутствие работы в группах; -в составе одной группы; -в составе 2 и более групп;	0 10 20	один раз в месяц
		разработка и корректировка локальных актов учреждения (при наличии в течение месяца): -отсутствие локальных актов; -одного локального акта; -двух и более локальных актов;	0 10 20	один раз в месяц
4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
5.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 320,3 %	x

Инженер-программист

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	40	один раз в месяц
		своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования: - одна закупка - 20%; - две и более закупок - 45%.	до 45	один раз в месяц
2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний руководителя	40	один раз в месяц
3.	Отсутствие перебоев в работе оборудования	отсутствие замечаний и служебных записок сотрудников колледжа	30	один раз в месяц

4.	Обеспечение деятельности образовательного процесса:	отсутствие случаев выхода из строя компьютерного оборудования	30	один раз в месяц
5.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	30	один раз в месяц
6.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20	один раз в месяц
		Работа в составе рабочей группы, комиссии по приказу и/или распоряжению руководителя учреждения: 1 группа - 10%; 2 группы - 40%; более 2-х групп - 70%.	до 70	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
7.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 355,3 %	х

Секретарь руководителя

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения	30	один раз в месяц
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	25	один раз в месяц
		отсутствие ошибок и замечаний проверяющих организаций	30	один раз в месяц
		Формирование и передача документов в архив Новосибирской области	80	один раз в месяц
2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	20	один раз в месяц
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	20	один раз в месяц
3.	Прием посетителей, рассмотрение просьб и предложений	Назначается при: - отсутствии замечаний по организации и приему посетителей, - содействию оперативности рассмотрения просьб и предложений	35	один раз в месяц

4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
		отсутствие устных и письменных замечаний со стороны руководителя к организации работы приемной	40	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
5.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 380,3 %	x

Специалист по охране труда

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Соблюдение охраны и условий труда в учреждении	отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	30	один раз в месяц
		организация проведения аттестации рабочих мест по условиям труда	20	один раз в месяц
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках	30	один раз в месяц
		организация обеспечения работников учреждения и обучающихся средствами индивидуальной защиты	20	один раз в месяц
2.	Пропаганда вопросов охраны труда	создание и поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой документации по вопросам охраны труда, уголков по охране труда	30	один раз в месяц
		проведение мероприятий по предотвращению производственного травматизма и профзаболеваемости	20	один раз в месяц
3.	Организация охраны труда в образовательном учреждении	контроль за функционированием системы управления охраной труда в организации в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда	20	один раз в месяц
		планирование и руководство развитием системы управления профессиональными рисками в организации на основе мониторинга изменений законодательства и передового опыта в области охраны труда	20	один раз в месяц
		работа в комиссии по специальной оценке условий труда, в организации взаимодействия членов комиссии по специальной оценке условий труда	20	ежегодно
		разработка планов и программ по улучшению условий и охраны труда, устранению или минимизации профессиональных рисков	20	один раз в месяц

		разработка мероприятий по повышению уровня заинтересованности работников в улучшении условий и охраны труда	20	один раз в месяц
4.	Повышение защищенности и квалификации сотрудников образовательного учреждения	Организовывать работу по подготовке технических заданий на выполнение услуг в области охраны труда, поставке средств индивидуальной и коллективной защиты, а также по оценке поступивших от поставщиков средств индивидуальной и коллективной защиты предложений по их поставке	до 50	один раз в месяц
		Выявлять потребность в обучении работников в области охраны труда исходя из государственных нормативных требований охраны труда, а также требований охраны труда, установленных правилами и инструкциями по охране труда, проводить вводный инструктаж, контролировать проведение инструктажей (первичных, повторных, внеплановых, целевых) работников по вопросам охраны труда	до 50	один раз в месяц
5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:	15	один раз в месяц
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	15	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации;	10	
		- правильном ведении деловой документации;	10	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	49,3	
		- достижение качественных показателей		
6.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 450,3 %	x

Специалист по защите информации

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Соблюдение требований ГО и ЧС в организации	отсутствие нарушений требований ГО и ЧС в организации	20	один раз в месяц
		организация защиты информации в учреждении	20	один раз в месяц
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках	20	один раз в месяц
		организация обеспечения работников учреждения необходимыми методическими документами	20	один раз в месяц
2.	Своевременное оформление и внесение изменений в планы ГО и ЧС в организации	создание и поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой документации	20	один раз в месяц
		проведение мероприятий по предотвращению ГО и ЧС в организации	20	один раз в месяц

3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	35	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
4.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 205,3 %	х

4.6.6. Службное подразделение «Хозяйственный отдел»:

Руководитель административно-учебного хозяйства				
№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа, в помещениях ресурсного центра и общежития	отсутствие замечаний контролирующих органов	25	один раз в месяц
		соответствие условий образовательного процесса требованиям СанПиН в части обеспечения температурного светового режима	25	
		поддержание чистоты и порядка в учебном корпусе, ресурсном центре и общежитии	25	
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, соблюдение охраны и условий труда	- отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов; - отсутствие случаев профтравматизма и профзаболевания по направлению	25	один раз в месяц
3.	Обеспечение контроля за своевременным и полным выполнением договорных обязательств, порядка оформления финансово-хозяйственных операций	- отсутствие необоснованных срывов выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности по направлению, своевременное перезаключение договорных обязательств	25	один раз в месяц
4.	Обеспечение бесперебойной работы комплексного обслуживания учебного корпуса, ресурсного центра и общежития, бесперебойных работ по исправности оборудования (освещения, систем отопления, вентиляции, канализации, водоснабжения, пожаротушения, электроснабжения. Рациональное использование энергоресурсов и ресурсов в целом	- обеспечение необходимым оборудованием работников; - своевременное и качественное выполнение ремонтных работ зданий колледжа; - своевременное и качественное выполнение ремонтных работ оборудования (освещения, систем отопления, вентиляции, канализации, водоснабжения, электроснабжения и др.) в колледже; - проведение мероприятий, направленных на экономию ресурсов	25	один раз в месяц

5.	Обеспечение сохранности материальных ценностей колледжа	- отсутствие фактов хищения имущества в колледже (в учебном корпусе, ресурсном центре, общежитии) - отсутствие нарушений по организации охраны объектов и сохранности материальных ценностей; - проведение профилактических мероприятий.	25	один раз в месяц
6.	Контроль по техническому обслуживанию систем комплексной безопасности (видеонаблюдения, внутренней охранной сигнализации, автоматической пожарной сигнализации и системы оповещения управления эвакуации, комплекса технических средств охраны и оперативное реагирование групп задержаниями)	- контроль регламента технического обслуживания систем комплексной безопасности в соответствии планом и графиком сервисного обслуживания; - контроль соответствия ремонтных работ (затрат) при обслуживании систем фактически выполняемым работам по техническому обслуживанию и поддержанию работоспособности систем комплексной безопасности; - контроль своевременной замены вышедшего из строя оборудования на аналоги из резервного фонда обслуживающей организацией на период действия договора.	20	один раз в месяц
7.	Эффективность трудовой деятельности	Работа в составе рабочей группы, комиссии по приказу и/или распоряжению руководителя учреждения: 1 группа-35% 2 группа-85% Более 2 групп – 135 %	до 135	один раз в месяц
		- повышение квалификации – 10 % - прохождение стажировки – 10 %	до 20	
		соблюдение сроков предоставления, отчетности в колледже, в министерство	25	
		назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора колледжа; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса колледжа	25	
		- достижение качественных показателей	49,3	
8.	Участие в общественной жизни колледжа	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1	один раз в месяц
Итого			450,3	x
Начальник хозяйственного отдела				
№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в	отсутствие замечаний контролирующих органов	30	один раз в месяц

	помещениях учреждения	соответствие образовательного процесса требованиям СанПиН в части обеспечения температурного светового режима	30	один раз в месяц
		поддержание чистоты и порядка в учебном корпусе, и учебных мастерских	30	один раз в месяц
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	30	один раз в месяц
3.	Обеспечение контроля за своевременным и полным выполнением договорных обязательств, порядка оформления финансово-хозяйственных операций	отсутствие нарушений	30	один раз в месяц
4.	Рациональное использование энергоресурсов	проведение мероприятий, направленных на экономно энергоресурсов	40	один раз в месяц
5.	Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	60	один раз в месяц
6.	Повышение профессионального уровня	- повышение квалификации - прохождение стажировки	10 10	один раз в месяц
7.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	60	один раз в месяц
		соблюдение сроков предоставления отчетности	60	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
8.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 440,3 %	x

Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	40	один раз в месяц
2.	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность Учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	20	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	20	один раз в месяц
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	30	один раз в месяц
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	10	один раз в месяц

3.	Своевременная и качественная подготовка зданий Учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	20	один раз в месяц
4.	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности и охраны труда	отсутствие замечаний	20	один раз в месяц
5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - наличие нарушений при осуществлении сроков выполнения распоряжений – 10 % - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя Учреждения – 35 % - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса- 25 % - достижение качественных показателей	70 49,3	один раз в месяц один раз в месяц
6.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 280,3 %	х

Техник

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	50	один раз в месяц
2.	Содержание в исправном состоянии технологического оборудования, бытовой техники Учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния оборудования и бытовой техники	50	один раз в месяц
		проведение периодического осмотра технического состояния оборудования и бытовой техники	50	один раз в месяц
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	до 40	один раз в месяц
		содержание в исправном состоянии приспособлений и инструмента.	30	один раз в месяц
3.	Ведение необходимой технологической и отчетной документации	отсутствие замечаний	40	один раз в месяц
4.	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности и охраны труда	отсутствие замечаний	50	один раз в месяц
5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя Учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса - достижение качественных показателей	20 49,3	один раз в месяц один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
6.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 380,3 %	х

Слесарь-сантехник				
№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	40	один раз в месяц
2.	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность Учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	20	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	15	один раз в месяц
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	25	один раз в месяц
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	10	один раз в месяц
3.	Своевременная и качественная подготовка зданий Учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	20	один раз в месяц
4.	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности и охраны труда	отсутствие замечаний	20	один раз в месяц
5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя Учреждения – 10 %; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса – 70%	до 80	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
6.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 280,3 %	x

Плотник

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	50	один раз в месяц
2.	Содержание в исправном состоянии мебели, оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность Учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	10	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования	20	один раз в месяц
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	25	один раз в месяц
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	20	один раз в месяц

3.	Своевременная и качественная подготовка зданий Учреждения к новому учебному году	отсутствие замечаний	30	один раз в месяц
4.	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности и охраны труда	отсутствие замечаний	20	один раз в месяц
5.	Техническое обеспечение учебного процесса	- оснащение 1 кабинета образовательного учреждения – 30% - оснащение 2 и более кабинетов образовательного учреждения – 50 %	до 80	один раз в месяц
6.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя Учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
7.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 335,3 %	х

Дворник

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Обеспечение санитарно-технического состояния территории	качественная уборка территории	35	один раз в месяц
2.	Рациональное использование материальных запасов	обеспечение сохранности инвентаря	25	один раз в месяц
3.	Озеленение территории Учреждения	качественный уход за растениями	30	один раз в месяц
4.	Участие в подготовке Учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	25	один раз в месяц
5.	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности и охраны труда	отсутствие замечаний	30	один раз в месяц
6.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя Учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40	один раз в месяц
		назначается при: - выполнении других поручений непосредственного руководителя – 30 %; - для достижения задач стоящих перед структурным подразделением в зависимости от объёма – 60 %	до 90	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
7.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц

Итого:			до 325,3 %	х
Уборщик служебных помещений				
№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Обеспечение санитарно-технического состояния территории	качественная уборка территории	25	один раз в месяц
2.	Рациональное использование материальных запасов	обеспечение сохранности инвентаря	30	один раз в месяц
3.	Уборка помещений после ремонта	качественная уборка	30	один раз в месяц
4.	Участие в подготовке Учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	30	один раз в месяц
5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя Учреждения - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	35	один раз в месяц
		назначается при: - выполнении других поручений непосредственного руководителя – 65%; - для достижения задач стоящих перед структурным подразделением в зависимости от объема – 95%	до 160	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
6.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 360,3 %	х
Кладовщик				
№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Осуществление эффективной работы учреждения	Отсутствие замечаний по своевременному и качественному приему, отпуску, оформлению документов товарно-материальных ценностей: - продовольственных -не продовольственных	10	один раз в месяц
		Своевременная подача заявок на приобретение материальных ценностей	10	один раз в месяц
		Своевременная подготовка документации для закупок в учреждении: 1 закупочная процедура - 10%, 2 закупочные процедуры - 15%, более 2-х закупочных процедур - 20%	до 20	один раз в месяц

		Своевременное составление дефектных ведомостей на неисправные товарно-материальные ценности (оборудование, инвентарь, офисная техника и т.д.), акты на их ремонт или списание, а также на недостачу или порчу товарно-материальных ценностей	70	один раз в месяц
		Обеспечение сохранности материальных ценностей	10	один раз в месяц
2.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения - 20%; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации- 20%; - правильном ведении деловой документации-30%; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса - 20%	до 90	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49.3	один раз в месяц
3.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			260,3 %	

4.6.7. Службное подразделение «Общежитие»:

Комендант				
№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение пропускного режима, организация соблюдения графика дежурств по зданию, общежитию	30	один раз в месяц
		организация мероприятий по улучшению жилищно-бытового обслуживания проживающих в общежитии	30	один раз в месяц
		обеспечение бережного отношения обучающихся к имуществу учреждения, соблюдение чистоты в зданиях, жилых помещениях и помещениях общего пользования	30	один раз в месяц
		благоустройство здания, общежития, организация систематических генеральных уборок помещений	30	один раз в месяц
2.	Обеспечение выполнения правил проживания в общежитии, требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	30	один раз в месяц
3.	Обеспечение паспортного учета	Контроль и проверка документов, предъявляемых для прописки и выписки из общежития образовательного учреждения, обеспечение их сохранности.	30	один раз в месяц
		Сдача и получение документов по прописке и выписке из общежития образовательного учреждения в паспортном отделе.	30	один раз в месяц

		Ведение паспортного учета по картотеке с использованием компьютерных технологий	25	один раз в месяц
4.	Отсутствие нарушений со стороны проверяющих организаций	отсутствие нарушений	30	один раз в месяц
5.	Организация внеурочных мероприятий со студентами проживающими в общежитии	1 (одно) мероприятие – 10% 2 (два) и более мероприятий – 20 %	10 20	один раз в месяц
6.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
7.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 365,3 %	х

Кастелянша

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	отсутствие нарушений	20	один раз в месяц
2.	Соблюдение норм, правил и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	20	один раз в месяц
3.	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте	отсутствие нарушений	20	один раз в месяц
4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя Учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
5.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 120,3 %	х

Машинист по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	отсутствие нарушений	35	один раз в месяц

2.	Соблюдение норм, правил и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	45	один раз в месяц
3.	Поддерживание чистоты и порядке на рабочем месте	отсутствие нарушений	35	один раз в месяц
4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя Учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40	один раз в месяц
		назначается при: - выполнении других поручений непосредственного руководителя – 45 % - для достижения задач стоящих перед структурным подразделением в зависимости от объёма- 60 %	до 105	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
5.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 310,3 %	x

4.6.8. Службное подразделение «Столовая»:

Заведующий столовой				
№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Результаты эффективности профессиональной деятельности	отсутствие нарушений санитарно-гигиенического состояния: производственных цехов, складных помещений, обеденного зала	20	один раз в месяц
		своевременное прохождение медицинских осмотров всеми сотрудниками столовой	20	один раз в месяц
		отсутствие предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, относящихся к столовой	30	один раз в месяц
		отсутствие нарушений финансовой дисциплины, своевременная сдача выручки в бухгалтерию	30	один раз в месяц
		отсутствие жалоб потребителей на качество приготовленных блюд, обслуживания	30	один раз в месяц
		обеспечение сохранности материальных ценностей (отсутствие случаев хищений, необоснованных списаний инвентаря)	30	один раз в месяц
		разработка и ввод в производство новых блюд в меню, разработка технико-технологических карт 5% за каждое новое блюдо	но не более 20 в сумме	один раз в месяц
		отсутствие нарушений по ведению документации и своевременной сдаче отчетов и документов в структурное подразделение Учреждения	30	один раз в месяц

2.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя Учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
3.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 300,3 %	x

Повар

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	30	один раз в месяц
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	30	один раз в месяц
2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	15	один раз в месяц
3.	Содержание кухни и оборудования в чистоте	отсутствие замечаний	20	один раз в месяц
4.	Обслуживание мероприятий проводимых на базе образовательного учреждения	1 (одно) мероприятие – 10% 2 (два) и более мероприятия – 35 %	до 35	один раз в месяц
5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
		назначается при: - выполнении других поручений непосредственного руководителя – 25 %; для достижения задач стоящих перед структурным подразделением в зависимости от объема- 65%	до 90	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
6.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 300,3 %	x

Мойщик посуды

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Обеспечение условий для организации питания обучающихся	качественная и своевременная обработка посуды и инвентаря	20	один раз в месяц
		качественная уборка пищеблока, обеденного зала и других помещений столовой	20	один раз в месяц

		обеспечение первичной обработки продуктов питания	20	один раз в месяц
		качественное проведение генеральных уборок	20	один раз в месяц
2.	Обеспечение требований СанПиНа, Роспотребнадзора	отсутствие нарушений	15	один раз в месяц
3.	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, недопущение боя посуды по вине работника	20	один раз в месяц
4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
		назначается при: - выполнении других поручений непосредственного руководителя – 55%; для достижения задач стоящих перед структурным подразделением в зависимости от объёма – 80 %	до 135	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
5.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 330,3 %	х

Калькулятор

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Целевое и плановое расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	40	один раз в месяц
2.	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	40	один раз в месяц
3.	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	40	один раз в месяц
		отсутствие ошибок и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	35	один раз в месяц
4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения – 55%; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации - 45%; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса – 25%	до 125	один раз в месяц

		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
5.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 330,3%	х

4.6.9. Отдел организации и оплаты труда

Начальник отдела организации и оплаты труда

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Качество ведения бухгалтерского учета	Своевременное и достоверное предоставление бухгалтерской отчетности	20	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное предоставление налоговой отчетности	15	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное предоставление внутриведомственной отчетности	15	один раз в месяц
		Своевременное осуществление контрольных мероприятий за целевым расходованием бюджетных средств	20	один раз в месяц
		Своевременное осуществление мероприятий по текущему внутреннему финансовому контролю в соответствии с учетной политикой учреждения	20	один раз в месяц
		Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, образовавшейся по вине бухгалтерии	15	один раз в месяц
		Своевременный контроль за сроком выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения	20	один раз в месяц
		Своевременный контроль за сроком выплаты стипендии и иных выплат социального характера обучающимся в учреждении	15	один раз в месяц
		Своевременный контроль за сроками уплаты налогов и сборов в бюджеты соответствующих фондов	15	один раз в месяц
		Своевременный контроль за достоверным оформлением результатов инвентаризации	20	один раз в месяц
		Своевременный контроль за исполнением договорных обязательств	20	один раз в месяц
		Своевременный контроль за достоверным формированием и бронированием регистров бухгалтерского учета	15	один раз в месяц
		Своевременный контроль за соблюдением финансовой и кассовой дисциплины	15	один раз в месяц
		Своевременное размещение бухгалтерской отчетности и документации: - на официальном сайте учреждения; - на других сайтах в соответствии с действующим законодательством	10	один раз в месяц
		Качественное обеспечение сохранности бухгалтерских документов до сдачи их в архив	20	один раз в месяц

		Отсутствие нарушений выявленных при проведении плановых и вне плановых проверок контролирующих и надзорных органов	20	один раз в месяц
		Разработка и корректировка локальных актов учреждения (в т.ч. приказов): - предусмотренной должностными обязанностями; - не предусмотренной должностными обязанностями	5 15	один раз в месяц
2.	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение условий охраны и условий труда	5	один раз в месяц
		Соблюдение сроков выполнения приказов руководителя учреждения	5	один раз в месяц
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, студентов, родителей	5	один раз в месяц
		Работа в составе рабочей группы, комиссии по приказу и/или распоряжению руководителя учреждения	5	один раз в месяц
		Повышение профессиональной квалификации: - курсы повышения квалификации не менее 72 ч.; - семинар	5 5	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
3.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 375,3 %	x
Ведущий экономист по труду				
№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Качество ведения бухгалтерского учета	- отсутствие замечаний и ошибок по ведению бухгалтерского учета; - наличие замечаний по ведению бухгалтерского учета; - наличие ошибок по ведению бухгалтерского учета	35 15 0	один раз в месяц
		* со стороны руководителя структурного подразделения Своевременное осуществление мероприятий по текущему внутреннему финансовому контролю в соответствии с учетной политикой учреждения	10	один раз в месяц

2.	Эффективность трудовой деятельности	Отсутствие нарушений сроков и порядков: - начисления заработной платы и иных начислений работникам учреждения, оплаты труда по договорам ГПХ и формирования реестра на перечисление;	15	один раз в месяц
		- начисления стипендии и иных начислений социального характера обучающимся в учреждении и формирования реестра на перечисление;	10	
		- исчисления налогов и сборов в бюджеты соответствующих фондов и формирования реестра на перечисление	10	
		Своевременное и достоверное предоставление реестров на пособия в ФСС в рамках пилотного проекта	10	один раз в месяц
		Своевременное предоставление информации по расчётам по исполнительным листам, постановлениям в ФССП	10	один раз в месяц
		Отсутствие задолженности по заработной плате у работников учреждения, образовавшийся по вине ведущего бухгалтера	10	один раз в месяц
		Своевременная выдача расчетных листов работникам учреждения	10	один раз в месяц
		Своевременная выдача справок по заработной плате работника учреждения	10	один раз в месяц
		Своевременная сверка расчетов с поставщиками и подрядчиками после исполнения договоров	10	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное осуществление записей в регистры бухгалтерского учета	10	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное осуществление записей в регистры бухгалтерского учета по санкционированию	10	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное формирование и бронирование регистров бухгалтерского учета	10	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений по содержанию и срокам предоставления: - налоговой отчетности (отчетность в фонды) - статистической отчетности - внутриведомственной отчетности	10 10 10	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок контролирующих и надзорных органов	20	один раз в месяц
		Своевременность оформления результатов инвентаризации: - расчетов с поставщиками	10	один раз в месяц
2.	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение условий охраны и условий труда	10	один раз в месяц
		Соблюдение сроков выполнения приказов руководителя учреждения	10	один раз в месяц

		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, студентов, родителей	5	один раз в месяц
		Работа в составе рабочей группы, комиссии по приказу и/или распоряжению руководителя учреждения	5	один раз в месяц
		Повышение профессиональной квалификации: - курсы повышения квалификации не менее 72 ч.; - семинар	5 5	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
3.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 320,3 %	x

Ведущий экономист по материально – техническому снабжению

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значение показателя)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	Качество ведения бухгалтерского учета	- отсутствие замечаний и ошибок по ведению бухгалтерского учета; - наличие замечаний по ведению бухгалтерского учета; - наличие ошибок по ведению бухгалтерского учета	30 15 0	один раз в месяц
		* со стороны руководителя структурного подразделения		
		Своевременное осуществление мероприятий по текущему внутреннему финансовому контролю в соответствии с учетной политикой учреждения	10	один раз в месяц
		Своевременность постановки на учет, списания и внесения изменений в перечень особо ценного движимого имущества в ДИЗО НСО	10	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений сроков и порядков: - начисления платы за ЖКХ общежития; - начисление услуг по оказанным образовательным услугам учреждения; - начисления пени по условиям договоров	10 10 10	один раз в месяц
		Своевременная сверка расчетов после исполнения договоров	10	один раз в месяц
		Своевременное и качественное осуществление кассовой дисциплины	10	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное осуществление записей в регистры бухгалтерского учета	10	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное осуществление записей в регистры бухгалтерского учета по санкционированию	10	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное формирование и брошюрование регистров бухгалтерского учета	10	один раз в месяц

		Отсутствие нарушений по содержанию и срокам предоставления: - статистической отчетности - внутриведомственной отчетности	5 5	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок контролирующих и надзорных органов	20	один раз в месяц
		Своевременность оформления результатов инвентаризации: - расчетов с покупателями, прочими дебиторами и кредиторами; - основных средств и материальных запасов	10 5	один раз в месяц
2.	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение условий охраны и условий труда	10	один раз в месяц
		Соблюдение сроков выполнения приказов руководителя учреждения	10	один раз в месяц
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, студентов, родителей	5	один раз в месяц
		Работа в составе рабочей группы, комиссии по приказу и/или распоряжению руководителя учреждения	5	один раз в месяц
		Повышение профессиональной квалификации: - курсы повышения квалификации не менее 72 ч.; - семинар	5 5	один раз в месяц
		- достижение качественных показателей	49,3	один раз в месяц
3.	Участие в общественной жизни образовательного учреждения	- участие в социально-общественных объединениях и организациях учреждения, в том числе, в профсоюзах	1%	один раз в месяц
Итого:			до 265,3 %	x

4.7. Стимулирующие выплаты работникам как по основному месту работы и основной занимаемой должности, так и по совместительству устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.8. К иным выплатам стимулирующего характера могут быть отнесены следующие виды надбавок при наличии финансовой возможности Учреждения:

4.8.1. молодым специалистам в первые три года педагогической деятельности (в соответствии с п. 6.2.9 Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области на 2026-2028 годы) в размере 25% от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической работы (учебной нагрузки) пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение;
- заключил договор с образовательной организацией;
- договор заключен в течении 6 месяцев со дня окончания учебного заведения;
- работа в соответствии с полученной специальностью или по профилю выполняемой работы.

4.8.2. за наставничество в размере 15% от должностного оклада;

4.8.3. за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся (например, научных обществ учащихся) в размере 15% от должностного оклада;

4.8.4. за организацию участия студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования в общественных молодежных движениях в размере 15% от должностного оклада;

4.8.5. за осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов - в размере 20 % от должностного оклада.

4.9. Размер стимулирующих выплат определяется в зависимости от выполнения качественных показателей в соответствии с установленными критериями оценки и устанавливается работникам на основании оценочного листа эффективности деятельности. Форма оценочного листа утверждена настоящим Положением в Приложении №1, являющимся неотъемлемой частью настоящего Положения.

4.10. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением созданной в Учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, действующей в Учреждении согласно настоящему Положению (далее - Комиссия).

4.10.1. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности, и других видов выплат стимулирующего характера, определенных в настоящем Положении.

4.10.2. Состав Комиссии избирается общим собранием работников простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя.

4.10.3. Комиссия формируется в составе не менее 5 человек. В состав Комиссии входят представители администрации Учреждения, работников (по категориям персонала) и председатель профсоюзного органа работников Учреждения. Руководитель Учреждения в состав комиссии входить не может.

4.10.4. Деятельность Комиссии осуществляется в соответствии с принципами коллегиальности, равноправия, открытости, публичности, независимости и обоснованности оценки деятельности.

4.10.5. Комиссия из своего состава избирает председателя и секретаря.

4.10.6. Заседание Комиссии носит открытый характер. Для обсуждения вопросов повестки дня могут быть приглашены лица, не являющиеся членами Комиссии.

4.10.7. Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:

- ✓ ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии;
- ✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ✓ рассматривает листы оценки деятельности работников (с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем), с отражением итоговых оценок по деятельности каждого работника, которые прилагаются к протоколу;
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов комиссии;
- ✓ осуществляет подсчет баллов и их стоимость, и (или) процентов с отражением итоговых значений в протоколе.

При этом, выплаты стимулирующего характера должны обеспечить выполнение условий Тарифного соглашения в части обеспечения выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), установленные за ставку заработной платы, нормы часов педагогической работы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

4.10.8. На заседании Комиссии анализируются предоставленные на каждого работника Учреждения материалы и выставляются проценты по каждому показателю.

4.10.9. По итогам работы Комиссии составляется сводный оценочный лист, протокол, являющийся основанием для издания приказа руководителя Учреждения о назначении стимулирующих выплат работникам.

4.10.10. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии.

4.10.11. В случае несогласия работника с установленными Комиссией стимулирующими выплатами работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам Учреждения.

4.10.12. Итоги работы Комиссии могут быть размещены в общем доступном месте в случае, если работник даст согласие на подобное размещение.

4.10.13. В полномочия Комиссии не входит установление стимулирующих выплат руководителю Учреждения.

4.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения (исполняющему обязанности руководителя) определяются решением комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям, созданной в Министерстве, не реже одного раза в квартал, и устанавливаются приказом Министерства.

Стимулирование руководителя производится по представлению Учреждением информации в Министерство о выполнении качественных показателей эффективности деятельности с учетом мнения органа общественного управления учреждения.

Учреждению в соответствии с учредительными документами, предоставлено право осуществлять деятельность приносящую доход, размер вознаграждения, в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, руководителю учреждения не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 процентов. Порядок и условия установления размера вознаграждения руководителям Учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, определяются Министерством с учетом установленного предельного уровня соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя.

4.12. Использование средств, получаемых от приносящей доход деятельности, регулируется Положением об использовании средств, получаемых учреждением от приносящей доход деятельности.

4.13. Единовременное премирование менеджеров за эффективность трудовой деятельности по итогам работы за месяц осуществляется от полученного дохода за месяц с учетом следующих показателей:

- доход от 0 тысяч рублей до 10 000 рублей – 1000 рублей;
- доход от 10 001 рублей до 30 000 рублей – 2000 рублей;
- доход от 30 001 рублей до 75 000 рублей – 4000 рублей;
- доход от 75001 рублей до 100 000 рублей – 5000 рублей;
- доход от 100 001 рублей до 250 000 рублей – 6,0 %;
- доход от 250 001 рублей до 300 000 рублей – 6,5 %;
- доход от 300 001 рублей до 400 000 рублей – 7,0 %;
- доход от 400 001 рублей до 500 000 рублей – 8,0 %;
- доход от 500 001 рублей до 600 000 рублей – 9,0 %;
- доход от 600 001 рублей до 700 000 рублей – 10,0 %;
- доход от 700 001 рублей и выше – 11,0 %.

4.14. Работникам Учреждения могут выплачиваться премии по итогам календарного периода. Премии работникам Учреждения по итогам календарного периода при достижении качественных показателей эффективности деятельности устанавливаются комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам в порядке, установленном п.4.9 настоящего Положения, в зависимости от фактически отработанного работником количества времени в соответствующем календарном периоде, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. №32-П.

Выплата премии по итогам календарного периода руководителю Учреждения устанавливается приказом Министерства.

4.15. Работникам учреждения может выплачиваться единовременная премия за выполнение важного и особо важного задания.

4.15.1. Премия за выполнение важного и особо важного задания выплачивается конкретному работнику Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения. Инициировать рассмотрение вопроса о премировании работников Учреждения за выполнение важных и особо важных заданий могут руководители структурных подразделений путём составления служебной записки, содержащей обоснования необходимости выплаты премии за выполнение важного и особо важного задания конкретному работнику.

4.15.2. Расходы, связанные с выплатой премий за выполнение важного и особо важного задания, производятся в пределах средств, выделенных из бюджета Новосибирской области на соответствующий календарный год на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств, получаемых от приносящий доход деятельности.

4.15.3. Премирование за выполнение особо важного задания может производиться по следующим основаниям:

- признание удовлетворительной деятельности Учреждения Министерством образования Новосибирской области (балансовая комиссия);
- качественная организация и проведение конкурсов профессионального мастерства, семинаров, олимпиад, демонстрационного экзамена и иных мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- качественная подготовка документации к процедуре аккредитации и лицензирования;
- победа Учреждения в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и т.д.;
- высокие результаты претензионной и исковой работы;
- своевременное и полное устранений аварийных ситуаций;
- иные основания.

4.15.4. Премирование за выполнение важного задания может производиться по следующим основаниям:

- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения;
- эффективное завершение учебного года, финансового года;
- обеспечение целевого использования бюджетных средств;
- иные основания.

4.15.5. Премия за выполнение важного и особо важного задания выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы в Учреждении.

4.15.6. Работник может быть премирован по нескольким основаниям.

4.15.7. Премии могут устанавливаться как за выполнение заданий (работ), входящих в круг основных трудовых (должностных обязанностей), так и за выполнение дополнительных заданий, выполнение которых не входит в круг основных обязанностей работников.

4.15.8. Премия за выполнение важного и особо важного задания выплачивается при наличии экономии в стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.15.9. Руководитель Учреждения вправе выносить на Комиссию предложения о единовременном премировании отдельных работников Учреждения. Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом руководителя Учреждения на основании протокола Комиссии.

4.15.10. Министерство вправе производить единовременное премирование руководителя Учреждения за выполнение важных и особо важных заданий. Выплата премии за выполнение важного и особо важного задания руководителю Учреждения устанавливается приказом Министерства.

4.16. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются работникам учреждений (в том числе совместителям) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

4.17. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

4.18. При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

4.19. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Тарифным соглашением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. На должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25.

5.2. В Положение могут вноситься изменения и дополнения в установленном действующим законодательством порядке.