

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного бюджетного  
профессионального  
образовательного учреждения  
Новосибирской области  
«Новосибирский строительно-  
монтажный колледж», проспект  
Дзержинского, 1

Цоварова Н.В.



2024г.

ПРИНЯТО

Общим собранием коллектива  
протокол № 5 от 22.11 2024г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного бюджетного  
профессионального  
образовательного учреждения  
Новосибирской области  
«Новосибирский строительно-  
монтажный колледж», ул.  
Учительская, 42

Ермишкина М.А.

22.11.2024 2024г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом № 01-07/103  
от 22.11.2024  
Директор государственного  
бюджетного  
профессионального  
образовательного учреждения  
Новосибирской области  
«Новосибирский строительно-  
монтажный колледж»

Холина Л.А.



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения Новосибирской области «Новосибирский строительно-  
монтажный колледж»

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский строительно-монтажный колледж» (далее - Положение Учреждения) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 годы, зарегистрированным в Министерстве труда и социального развития Новосибирской области за № 28 от 30.12.2022 г., постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные образовательные 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» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Данное Положение является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и устанавливающим условия оплаты труда работников Учреждения.

Положение обязательно к применению при принятии иных локальных нормативных актов Учреждения, заключении коллективного договора и трудовых договоров с работниками Учреждения, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

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

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ), и его размер с детализацией доводится своевременно в письменном виде до руководителя (директора) Учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества).

Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых образовательной организации на реализацию государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на текущий финансовый год, определенного с учетом нормативов финансового обеспечения, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в

образовательной организации, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда работников Учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательных организаций, замещающих должности, содержащиеся в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации» от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, не может быть меньше фактического уровня за предыдущий финансовый год (кроме случаев, связанных со снижением объема оказываемых учреждением образовательных услуг, сокращением количества обучающихся, классов-комплектов).

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, состоит из основной части и специальной части.

Основная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс. Основная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, формируется исходя из количества часов учебного плана и размера ставок заработной платы.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, обеспечивает осуществление выплат за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), в тарификационном списке, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя Учреждения.

Учебная нагрузка педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, определяется на основании учебного плана Учреждения, разрабатываемого Учреждением самостоятельно.

1.6. Конкретные условия оплаты труда работника учреждения определяются в заключенном с ним трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с системой оплаты труда, установленной коллективным договором и настоящим Положением.

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

1.8. 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.

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.

Формирования 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 перечням, утвержденным Отраслевым тарифным соглашением, согласно пунктам 3.11.1.1, 3.11.2.1, 3.11.4.1, и предусмотренным настоящим Положением, 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.

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

1.10. К основному персоналу Учреждения относится руководитель учреждения (директор), а также работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных Уставом учреждения: первый заместитель директора, заместитель директора по информационным технологиям, начальник методического отдела, заведующие отделениями, заведующие сектором по учебно-производственной практике, заведующий отделом по учебно-производственной работе, заведующий по учебно-воспитательной работе, заведующие воспитательным сектором, заведующий учебно-производственными мастерскими, заведующий учебно-производственными мастерскими «Профессионалы», заведующие учебной частью, заведующий филиалом, руководитель многофункционального международного центра прикладных квалификаций, руководитель структурного подразделения подготовки квалифицированных рабочих, руководитель студенческого спортивного клуба «Монтажник», руководитель физического воспитания, преподаватели, мастера производственного обучения, старший мастер, воспитатели, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, социальный педагог, методисты, старший методист, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

1.11. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором между Министерством и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной Отраслевым тарифным соглашением.

1.12. Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения начисляется в пределах установленного норматива расходов на оплату труда руководителей Учреждения.

1.13. Указанный норматив рассчитывается с учетом:

- численности заместителей директора Учреждения;
- ограничения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру;
- кратности среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате работников учреждения.

1.14. 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, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников в 5 раз;

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников в 4 раза.

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

1.16. Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «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».

1.17. Оплата труда работников Учреждения производится по должностям, предусмотренным штатным расписанием, утверждаемым директором Учреждения.

1.18. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения самостоятельно, 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.

## **II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения**

2.1. Оплата труда работников учреждения включает:

- ✓ должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера.

2.2. Показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей устанавливается в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением.

2.3. Размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников Учреждения устанавливаются в соответствии:

- с Отраслевым тарифным соглашением;
- с Приказом Минтруда и соцразвития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных

учреждений Новосибирской области.

2.4. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада директора Учреждения.

2.5. Размер должностного оклада устанавливается в трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым директором Учреждения.

2.6. Норма часов педагогической работы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, применяемая при исчислении их оплаты труда, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.7. Стоимость образовательного часа определяется в пределах основной части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, по формуле:

$$Ст = ДО/Н*К, \text{ где:}$$

Ст – стоимость образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

ДО – должностной оклад преподавателя согласно штатному расписанию;

Н - норма часов педагогической работы в месяц за ставку заработной платы ( $H=720/10=72$ );

К – коэффициент, учитывающий дифференциацию размера оплаты труда педагогического работника с учётом установленной квалификационной категории ( $K=1$  при отсутствии квалификационной категории,  $K=1,08$  для первой квалификационной категории,  $K=1,16$  для высшей квалификационной категории).

2.8. Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работнику производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией;
- при повышении и (или) индексации должностных окладов работников учреждений, финансируемых из областного бюджета Новосибирской области, в соответствии с нормативными правовыми актами Новосибирской области.

2.9. При изменении размера должностного оклада (оклада) работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.10. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Учитель, преподаватель, тьютор	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) воспитатель, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения, (старший) педагог дополнительного образования, социальный педагог, (педагог-организатор (при совпадении профиля работы))
2	Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
3	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
4	Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(Старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
5	Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания
6	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности), (старший) педагог

		дополнительного образования
7	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), (старший) методист, (старший) инструктор-методист, инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования
8	(Старший) воспитатель	(Старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
9	(Старший) методист	(Старший) методист, педагог-психолог, (старший) инструктор-методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, инструктор по физической культуре, старший вожатый
10	Мастер производственного обучения	Методист, (старший) инструктор-методист, (старший) педагог дополнительного образования, инструктор по труду
11	Педагог-психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог-организатор, старший вожатый
12	Старший тренер-преподаватель	(Старший) тренер-преподаватель, (старший) инструктор-методист, методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре
13	Старший педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, методист, педагог-организатор, (старший) инструктор-методист, (старший) тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый
14	Старший инструктор-методист	(Старший) педагог дополнительного образования, инструктор-методист, методист, (старший) тренер-преподаватель, педагог-организатор
15	Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый
16	Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования, старший вожатый
17	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, старший вожатый
18	Тренер-преподаватель	(Старший) тренер-преподаватель, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре

19	Инструктор-методист	педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор
----	---------------------	--

2.11. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);
- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;
- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);
- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- военная служба (призыв);
- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев;
- по истечении срока контракта или мобилизации из зоны СВО - не менее 2-х лет;
- в случае подачи заявления в аттестационную комиссию педагогическими работниками, являющимися гражданами Российской Федерации или претендующими на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятыми на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при возобновлении педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям педагогическими работниками, имевшими квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 г.

2.12. Требования к квалификации установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, по соответствующим разделам либо в соответствующих профессиональных стандартах.

2.13. В Учреждении предусмотрены меры социальной поддержки молодых педагогических работников (далее – молодой специалист) в течение первых трех лет педагогической работы в Учреждении:

2.13.1. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области. Единовременное пособие назначается приказом директора Учреждения по заявлению работника в первый год его работы в Учреждении.

2.13.2. Из фонда оплаты труда Учреждения молодому специалисту выплачивается ежемесячная надбавка в размере 25% от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени с учетом педагогической нагрузки. Ежемесячная надбавка назначается приказом директора Учреждения по заявлению работника с первого числа месяца, следующего за месяцем обращения.

2.14. Предусмотренные пунктом 2.13 настоящего Положения меры социальной поддержки выплачиваются молодым специалистам в заявительном порядке при одновременном соблюдении следующих условий:

- возраст до 30 лет включительно на день подачи заявления о предоставлении выплаты;
- впервые окончил высшее или среднее профессиональное учебное заведение;
- заключил трудовой договор по основному месту работы с Учреждением;
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения;
- срок трудового договора не менее трех лет;
- работа по специальности (должности) в соответствии с полученной квалификацией;
- объем учебной нагрузки по должности педагогического работника не менее половины нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

### **III. Виды выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников Учреждения.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- 1) работу в ночное время в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);
- 2) совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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.

Педагогическим работникам, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР), устанавливаются выплаты компенсационного характера за увеличение объема выполняемых работ.

Работники Учреждения, включая директора Учреждения и его заместителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в Учреждении

на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей преподавателей работники Учреждения, включая директора Учреждения и его заместителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Учебная нагрузка директору Учреждения и заместителям директора Учреждения предоставляется не более 360 часов в год.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Выполнение заместителями директора Учреждения и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности по решению директора Учреждения;

3) работу в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливается в двойном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

4) сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющегося работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;

5) оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. - 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда,

Класс условий труда (вредный) 3.2. - 6% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда,

Класс условий труда (вредный) 3.3. - 8% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда,

Класс условий труда (вредный) 3.4. - 10% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда,

Класс условий труда (опасный) 4 - 12% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

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 рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении 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;

б) доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник» - 25% от оклада, ставки заработной платы по занимаемой должности с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью.

3.3. Размеры компенсационных выплат, 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. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников Учреждения».

3.4. Работникам Учреждения за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), но непосредственно связанных с образовательным процессом, в тарификационном списке, утвержденном на 01 сентября приказом руководителя, устанавливаются доплаты, осуществляемые в пределах фонда оплаты труда. Данные доплаты устанавливаются:

✓ за проверку письменных работ – доплата устанавливается работникам, которым установлена педагогическая нагрузка по учебным дисциплинам: математика, русский язык, инженерная графика, техническая механика в размере 10% к должностному окладу в зависимости от основной годовой педагогической нагрузки по указанным дисциплинам;

✓ за заведование кабинетом учебной дисциплины - 5% к должностному окладу по основной должности (с учетом квалификационной категории);

✓ за заведование учебной лабораторией (мастерской, участком в учебно-производственных мастерских) - 10% к должностному окладу по основной должности (с учетом квалификационной категории);

✓ за руководство предметно-цикловыми комиссиями (далее ПЦК), кроме ПЦК профессионального цикла (выпускающими) - 20% к должностному окладу по основной должности (с учетом квалификационной категории);

✓ за руководство ПЦК профессионального цикла (выпускающими) – 40 % к должностному окладу по основной должности (с учетом квалификационной категории);

✓ за руководство творческим, общественным, интеллектуальным объединением, кружковую работу - 10% к должностному окладу по основной должности (с учетом квалификационной категории);

✓ за реализацию программы воспитательной работы в части проведения информационно-просветительских занятий патриотической, нравственной и экологической направленности «Разговоры о важном» и занятий, посвященных профориентации - 10% к должностному окладу по основной должности (с учетом квалификационной категории); за классное руководство учебной группой доплата

устанавливается в размере 1000 руб. в месяц в группе с наполняемостью 25 человек, в зависимости от наполняемости группы

3.4.1. К доплате за классное руководство устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в учебной группе в размере:

- 5 000,0 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения 100 тысяч человек и более, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах (группах);

- 10 000,0 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах (группах), 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».

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в группе (группах), независимо от количества обучающихся в каждой учебной группе, а также реализуемых в них программ среднего профессионального образования.

Вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному количеству дней в сроки выплаты заработной платы, с отражением в отдельной ведомости. Выплата вознаграждения прекращается со дня издания приказа руководителя об освобождении педагогического работника от выполнения обязанностей по классному руководству в конкретной группе по различным основаниям.

3.5. При наличии оснований в течение учебного года вносятся изменения в данное Положение по порядку и размеру выплат из фонда оплаты труда с письменным уведомлением не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

#### **IV. Виды выплат стимулирующего характера**

4.1. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются настоящим Положением, принятом с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Размеры, условия и порядок назначения выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются локальным нормативным актом Министерства образования Новосибирской области с учетом мнения Профсоюза.

4.2. Работникам Учреждений, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ✓ надбавка за ученую степень, ученое звание;
- ✓ надбавка за почетное звание;
- ✓ надбавка качественные показатели эффективности учреждений;
- ✓ надбавка за квалификационную категорию;
- ✓ премии по итогам календарного периода;

✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.3. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы на срок действия присвоенной категории в размерах:

- 8% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы за I квалификационную категорию;
- 16% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы за высшую квалификационную категорию.

4.4. Выплаты стимулирующего характера по качественным показателям эффективности деятельности определяются в процентах от должностного оклада (оклада) работника, ставки заработной платы.

Качественные показатели деятельности Учреждения устанавливаются с учетом выполнения государственного задания.

Основные качественные показатели деятельности Учреждения, учитываемые при определении выплат директору Учреждения, определяются Отраслевым тарифным соглашением.

4.5. Качественные показатели деятельности Учреждения и размеры стимулирующих выплат за их выполнение:

#### **А. Преподаватели, мастера производственного обучения, педагогические работники**

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Преподаватели</b>		<b>до 360% за ставку*, при максимально допустимом объеме учебной нагрузки до 720%</b>	
1.1	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	40% 0%	один раз в квартал
		качественная успеваемость обучающихся: более 40% 20%-40% менее 20 %	20% 10% 0%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.2	Качество обеспечения учебного процесса	разработка и внедрение авторских программ  исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися	20%  20%	один раз в квартал
1.3	Процент занятий, проводимых с использованием практико-ориентированных технологий, интерактивных форм обучения	50% и более  менее 50%	20%  0%	один раз в квартал
1.4	Результативность коррекционно-развивающей работы со студентами, имеющими инвалидность и ОВЗ	Результаты подтверждены по результатам внутреннего контроля	10%	один раз в квартал
1.5	Результативность участия студентов в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях, конкурсах профмастерства	за каждое мероприятие всероссийского уровня:  подготовка призеров  подготовка победителей  за каждое мероприятие областного уровня:  подготовка призеров  подготовка победителей	20%  35%  15%  20%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		за каждое мероприятие уровня учреждения:  подготовка призеров  подготовка победителей	5%  10%	
1.6	Снижение пропусков занятий студентами без уважительной причины	Пропуски занятий по учебной дисциплине (в учебной группе для классного руководителя) менее 2%  2% и более	20%  0%	один раз в квартал
1.7	Результативность работы по трудоустройству выпускников по выбранной специальности	Трудоустройство 78% и более  Трудоустройство менее 78%	25%  0%	один раз в квартал
1.8	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, семинары, мастер- классы, выступления на методических объединениях, профессиональных конкурсах и др.)	назначается при:  наличии подтверждающих материалов	30%	один раз в квартал
1.9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременном предоставлении запрашиваемой информации; - правильном ведении и своевременной сдаче отчетной и деловой документации	до 30%  до 30%  До 30%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
*	Коэффициент, учитывающий объём выполненной работы (учебной нагрузки)		$K = T/H$ , где Т - объём тарифицированной нагрузки, Н – норма часов за ставку. Максимальное допустимое значение $K=2$ .	один раз в год
<b>2</b>	<b>Мастер производственного обучения</b>		<b>до 600</b>	
2.1	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	40% 0%	один раз в квартал
		качественная успеваемость обучающихся: более 40% 20%-40% менее 20 %	20% 10% 0%	один раз в квартал
2.2	Оказание конструктивной наставнической помощи студентам в период прохождения всех видов практики	Наличие подтверждающих документов: отзывы работодателей, договоры о социальном партнёрстве	20% за каждый документ. Не более 60%	один раз в квартал
2.3	Участие в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадках, проектах разного уровня	назначается при: наличии подтверждающих материалов	15% за каждый проект. Не более 60%	один раз в квартал
2.4	Участие в реализации программ дополнительного	назначается при: наличии подтверждающих материалов		один раз в

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	профессионального образования и профессионального обучения		25% за каждую программу Не более 75%	квартал
2.5	Результативность участия студентов в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях, конкурсах профмастерства	за каждое мероприятие всероссийского и международного уровня:  подготовка призеров  подготовка победителей  за каждое мероприятие областного уровня:  подготовка призеров  подготовка победителей  за каждое мероприятие уровня учреждения:  подготовка призеров  подготовка победителей	20%  35%  15%  20%  5%  10%	один раз в квартал
2.6	Результативность коррекционно-развивающей работы со студентами, имеющими инвалидность и ОВЗ	Результаты подтверждены по результатам внутреннего контроля	20%	один раз в квартал
2.7	Результативность работы по трудоустройству выпускников по выбранной специальности	Трудоустройство 78% и более  Трудоустройство менее 78%	30%  0%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.8	Снижение пропусков занятий студентами без уважительной причины	Пропуски занятий по учебной дисциплине (в учебной группе для классного руководителя) менее 2%  2% и более	20%  0%	один раз в квартал
2.9	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, семинары, мастер-классы, выступления на методических объединениях, профессиональных конкурсах и др.)	назначается при:  наличии подтверждающих материалов, за каждое мероприятие.	30%  Не более 90%	один раз в квартал
2.10	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в квартал
		- выполнении индивидуального плана работы;	до 30%	
		- своевременном предоставлении запрашиваемой информации;	до 30%	
		- правильном ведении и своевременной сдаче отчетной и деловой документации	до 30%	
		- отсутствие замечаний по соблюдению правил техники безопасности и охраны труда	до 30%	
<b>3</b>	<b>Воспитатель</b>		<b>до 600%</b>	
3.1	Уровень организации воспитательной работы	- отсутствие фактов правонарушений обучающимися, проживающими в общежитии  - уменьшение количества нарушения правил проживания в общежитии	100%  90%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- обновление в общежитиях информационных стендов, бюллетеней, наглядной агитации по актуальным вопросам деятельности государства в области молодежной политики  - создание новых информационных стендов	70%  50%	
3.2	Работа со студенческим активом	-формирование студенческого актива и качественная организация работы студенческого актива общежития, контроль документального обеспечения работы актива	50%	
3.3	Гражданско-патриотическое воспитание	-организация и проведение мероприятий гражданско-патриотической направленности	50% за каждое мероприятие, но не более 100%	
3.4	Контроль за соблюдением графика дежурств студентов и обеспечения ими порядка в жилых помещениях	Соблюдение студентами графика дежурств, чистоты и порядка в комнатах, правил техники безопасности	50%	
3.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременном предоставлении запрашиваемой информации;  - правильном ведении и своевременной сдаче отчетной и деловой документации;	до 30%  до 30%  до 30%	один раз в месяц
<b>4</b>	<b>Социальный педагог</b>		<b>до 600</b>	
4.1	Результативность адаптационной работы со студентами	Положительная динамика, подтвержденная педагогическими наблюдениями	50%	один раз в

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	в том числе имеющими инвалидность и ОВЗ	Положительная динамика, подтверждённая педагогическими наблюдениями	50%	месяц
4.2	Результативность работы по социализации студентов, проживающих в общежитии	Отсутствие конфликтов, правонарушений, повышение интереса к общественной жизни	50%	один раз в месяц
4.3	Результативность работы по социализации студентов из числа детей-сирот	Отсутствие замечаний, правонарушений у студентов, работа по закреплению жилья (контроль, взаимодействие с органами опеки, другими службами)	50%	один раз в месяц
4.4	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья студентов	1-2 мероприятие 3 и более мероприятий При наличии отчётов, сценариев, размещение на сайте	20% 40%	один раз в месяц
4.5	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.)	30% <i>(но не более 90% в сумме)</i>	один раз в месяц
4.6	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. воспитательных, учебных и практических занятий	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	30% <i>(но не более 90% в сумме)</i>	один раз в месяц
4.7	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва классного руководителя (куратора) о проведенном мероприятии	30% <i>(но не более 90% в сумме)</i>	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.8	Эффективность трудовой деятельности	- выполнении индивидуального плана работы; - своевременном предоставлении запрашиваемой информации; - своевременном предоставлении запрашиваемой информации;	до 30%  до 30%  до 30%	один раз в месяц
<b>5</b>	<b>Педагог-психолог</b>		<b>до 600</b>	
5.1	Результативность коррекционно-развивающей работы со студентами, в том числе имеющими инвалидность и ОВЗ	Положительная динамика, подтверждённая психолого-педагогическими наблюдениями	50%	один раз в месяц
5.2	Результативность работы по социализации студентов, проживающих в общежитии	Отсутствие конфликтов, правонарушений, повышение интереса к общественной жизни	50%	один раз в месяц
5.3	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья студентов	1-2 мероприятие 3 и более мероприятий При наличии отчётов, сценариев, размещение на сайте	20% 60%	один раз в месяц
5.4	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	30% <i>(но не более 90% в сумме)</i>	один раз в месяц
5.5	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.)	30% <i>(но не более 90% в сумме)</i>	один раз в месяц
5.6	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	10% <i>(но не более 40% в сумме)</i>	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.7	Участие в деятельности профессионального объединения педагогов-психологов	Уровень сложности и результат участия Выступление с презентацией опыта участие в работе рабочей группы	30%  50%	один раз в месяц
5.8	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва классного руководителя (куратора) о проведенном мероприятии	20% <i>(но не более 80% в сумме)</i>	один раз в месяц
5.9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременном предоставлении запрашиваемой информации; - правильном ведении и своевременной сдаче отчетной и деловой документации	до 30%  до 30%  до 30%	один раз в месяц
<b>6</b>	<b>Педагог-организатор</b>		<b>до 600</b>	
6.1	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, патриотические клубы, кадровые агентства, социально-психологические центры и т.п.)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	25% <i>(но не более 100% в сумме)</i>	один раз в месяц
6.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	20% <i>(но не более 80% в сумме)</i>	один раз в месяц
6.3	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.)	20% <i>(но не более 60% в сумме)</i>	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.4	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	20% <i>(но не более 60% в сумме)</i>	один раз в месяц
6.5	Работа в методическом объединении классных руководителей, педагогических советах, семинарах, педагогических чтениях (при наличии докладов, подготовленных выступлений)	Подготовка доклада, презентации (за каждый)	20%, но не более 60%	один раз в месяц
6.6	Организация обучающих семинаров, участие в работе Инновационной площадки	международный и всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень учрежденческий	40% 30% 20% 10% 5% Учитывать один показатель	один раз в месяц
6.7	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва классного руководителя (куратора) о проведенном мероприятии	20% <i>(но не более 60% в сумме)</i>	один раз в месяц
6.8	Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся	международный и всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень учрежденческий	50% 40% 30% 20% 10% Учитывать один показатель	один раз в месяц
6.9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- выполнении индивидуального плана работы;	до 30%	
		- своевременном предоставлении запрашиваемой информации;	до 30%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- правильном ведении и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	до 30%	
<b>7</b>	<b>Методист</b>		<b>до 600</b>	
7.1	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, семинары, мастер- классы, выступления на методических объединениях, профессиональных конкурсах и др.)	назначается при:  наличии подтверждающих материалов	50%	один раз в месяц
7.2	Организация мониторинга качества преподавания педагогических работников, в том числе степени удовлетворённости по результатам опроса всех участников образовательных отношений	Наличие аналитических материалов	50%	один раз в месяц
7.3	Организация и проведение профорientационных мероприятий	за каждое мероприятие	20% <i>(но не более 80% в сумме)</i>	один раз в месяц
7.4	Участие в проведении школы молодого преподавателя, других тематических методических семинаров, мастер- классов, конференций	за участие в каждом мероприятии при наличии планов, отчётов, отзывов и др. подтверждающих материалов	20% <i>(но не более 80% в сумме)</i>	один раз в месяц
7.5	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	20% <i>(но не более 80% в сумме)</i>	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.6	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва классного руководителя (куратора) о проведенном мероприятии	20% <i>(но не более 100% в сумме)</i>	один раз в месяц
7.7	Качество информационно-аналитического сопровождения деятельности учреждения	Освоение и использование новых технологий новых технологий информационно-аналитического сопровождения Соблюдение сроков и порядков предоставления отчетности информации контролирующим проверяющим и исполнительным органам	40%  70% Оценивается один из показателей	один раз в месяц
7.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- выполнении индивидуального плана работы;	до 30%	
		- своевременном предоставлении запрашиваемой информации;	до 30%	
		- правильном ведении и своевременной сдаче отчетной и деловой документации	до 30%	
<b>8</b>	<b>Руководитель физического воспитания</b>		<b>до 650</b>	
8.1	Развитие социального партнерства (военно-патриотические клубы, спортивные организации, социально-психологические центры и т.п.)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы - не более трёх договоров	20%  Не более 60%	один раз в месяц
8.2	Организация и проведение профориентационных, спортивных, военно-патриотических и других мероприятий	за каждое мероприятие - 30%, не более трёх мероприятий	30%  Не более 90%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.3	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. - 20%, не более четырёх документов	20%  Не более 80%	один раз в месяц
8.4	Методическое сопровождение мероприятий профессионального образования	- за каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, регламент проведенного мероприятия, тест и т.п.); - участие в работе, методических объединений, в заседаниях оргкомитета по проведению спортивных мероприятий, конкурсов профессионального мастерства; в работе судейской коллегии спортивных мероприятий различного уровня	- 10%, не более 2х документов 20%  50%	один раз в месяц
8.5	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия - 20%, не более двух оформленных анализов	За каждый 20%  40% Не более	один раз в месяц
8.6	Подготовка обучающихся к участию в спортивных соревнованиях, научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю), конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, проектах, конференциях, семинарах	за каждое мероприятие международного, всероссийского, межрегионального уровня:		один раз в месяц
		подготовка призеров	60%	
		подготовка победителей	100%	
		за каждое мероприятие областного, городского уровня:		
		подготовка призеров	40%	
		подготовка победителей	70%	
		за каждое мероприятие уровня района, учреждения:		
подготовка призеров	10%			

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		подготовка победителей	20%	
8.7	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременном предоставлении запрашиваемой информации; - правильном ведении и своевременной сдаче отчетной деловой документации; - отсутствие замечаний по контролю соблюдения правил техники безопасности и охраны труда студентами и преподавателями	до 30%  до 30%  до 30%  до 30%	один раз в месяц
<b>9</b>	<b>Старший мастер</b>		<b>до 650</b>	
9.1	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	40%  0%	один раз в квартал
		качественная успеваемость обучающихся: более 40% 20%-40% менее 20 %	20%  10%  0%	один раз в квартал
9.2	Оказание конструктивной наставнической помощи студентам в период прохождения всех видов практики	Наличие подтверждающих документов: отзывы работодателей, договоры о социальном партнёрстве	20% за каждый документ. Не более 60%	один раз в квартал
9.3	Участие в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня	назначается при:  наличии подтверждающих материалов	15% за каждый проект. Не более 60%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.4	Участие в реализации программ дополнительного профессионального образования	назначается при:  наличии подтверждающих материалов	25% за каждую программу. Не более 75%	один раз в квартал
9.5	Результативность участия студентов в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях, конкурсах профмастерства	за каждое мероприятие всероссийского уровня:  подготовка призеров  подготовка победителей  за каждое мероприятие областного уровня:  подготовка призеров  подготовка победителей  за каждое мероприятие уровня учреждения:  подготовка призеров  подготовка победителей	20%  35%  15%  20%  5%  10%	один раз в квартал
9.6	Результативность коррекционно-развивающей работы со студентами, имеющими инвалидность и ОВЗ	Результаты подтверждены по результатам внутреннего контроля	20%	один раз в квартал
	Результативность работы по трудоустройству выпускников по выбранной специальности	Трудоустройство 78% и более  Трудоустройство менее 78%	30%  0%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.7	Участие в работе методических объединений	Уровень колледжа Региональный уровень	20% 50%	
9.8	Снижение пропусков занятий студентами без уважительной причины	Пропуски занятий по учебной дисциплине (в учебной группе для классного руководителя) менее 2% 2% и более	20% 0%	один раз в квартал
9.9	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, семинары, мастер-классы, выступления на методических объединениях, профессиональных конкурсах и др.)	назначается при: наличии подтверждающих материалов, за каждое мероприятие	30% Не более 90%	один раз в квартал
9.10	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременном предоставлении запрашиваемой информации; - правильном ведении и своевременной сдаче отчетной и деловой документации - отсутствие замечаний по соблюдению правил техники безопасности и охраны труда	до 30% до 30% до 30% до 30%	один раз в квартал
<b>10</b>	<b>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</b>		<b>до 650</b>	
10.1	Планирование и отчетность деятельности по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Наличие ежемесячной справки (отчёта о проведённых мероприятиях) в соответствии с утвержденным планом. Выполнение плана.	100%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.2	Аналитическая деятельность. Мониторинг занятости обучающихся (в том числе учётных категорий) в детском, молодёжном движении и дополнительном образовании	Положительная динамика занятости обучающихся в детском, молодёжном движении и дополнительном образовании, - в том числе учётных категорий обучающихся	70%  50%  По показателю максимально возможно 120%	один раз в месяц
10.3	Мониторинг участия классных руководителей во Всероссийских проектах, региональных программах и конкурсах, РДШ, Движение Первых и др.	Положительная динамика качество участия, подтверждённые результаты участия	40% за каждый проект  (до 120%)	один раз в месяц
10.4	Медиасопровождение деятельности	Информационная активность (работа в социальных сетях по освещению участия в мероприятиях федеральной повестки, воспитательной работы в колледже, публикации на сайте, в средствах массовой информации и др.)	30%	один раз в месяц
10.5	Программа «Разговоры о важном»	Положительная динамика качества участия классных руководителей и обучающихся в программе «Разговоры о важном»	30%	один раз в месяц
10.6	Распространение и трансляция опыта воспитательной работы образовательной организации	- выступления с докладами; - проведение мастер-классов по тематике федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан РФ» для педагогов других образовательных организаций; - публикация и обобщение нового опыта воспитательной работы в образовательной организации;	20% 20%  20%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- освещение в социальных сетях участия в мероприятиях федеральной повестки, воспитательной работы в образовательной организации; - участие в мероприятиях по личному профессиональному развитию (участие в семинарах и конференциях, повышение квалификации в области воспитательной работы и др.)	20%  20%	
10.7	Вовлечение родителей и социальных партнёров в воспитательную работу колледжа	- сформирован родительский актив по воспитательной работе (с наличием плана работы и реальными результатами деятельности); - сформирована партнёрская сетка по реализации рабочей программы воспитания.	30%  30%	один раз в месяц
10.8	Эффективность управленческой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 30%	
		- своевременно и достоверно предоставленной отчетности и информации	до 30%	
		- своевременном исполнении контрольных функций и отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников учебно-воспитательного процесса	до 30%	

**Б. Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, в т.ч. обособленных**

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	<b>Заместитель директора по административно-правовой и хозяйственной работе</b>		<b>до 800</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	50%	один раз в месяц
1.2	Соблюдение сроков и порядка размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	50%	один раз в месяц
1.3	Обеспечение соблюдения работниками учреждения норм законодательства РФ, НСО и нормативных актов	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	50%	один раз в месяц
1.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	50%	один раз в месяц
1.5	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, приемной комиссии учреждения, министерства	50%	один раз в месяц
1.6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения	50%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.7	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной и административно-правовой деятельности	отсутствие нарушений	50%	один раз в месяц
1.8	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 150%  до 100%	один раз в месяц
		- своевременном и качественном оформлении организационно-распорядительной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности) - своевременном исполнении контрольных функций - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 50%  до 100%  до 50%	
<b>2</b>	<b>Начальник хозяйственного отдела</b>		<b>до 650</b>	
2.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	100%	один раз в месяц
2.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	100%	один раз в месяц
2.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	50%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.4	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, приемной комиссии учреждения, министерства	50%	один раз в месяц
2.5	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения	50%	один раз в месяц
2.6	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	50%	один раз в месяц
2.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов) - выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций) - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 70%  до 70%  до 70%  до 40%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>3</b>	<b>Первый заместитель директора</b>		<b>до 800</b>	
3.1	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	100% 0%	один раз в год
3.2	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	Абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95%	50% 0%	один раз в месяц
		Качественная успеваемость обучающихся 40% и более 20%-39% менее 20%	50% 40% 0%	один раз в месяц
3.3	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии)	Доля выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей их численности 78% и более менее 78%	70% 0%	один раз в год
3.4	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% - 15% менее 5%	50% 30% 0%	один раз в год
3.5	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15% 5% - 15% менее 5%	40% 20% 0%	один раз в год
3.6	Уровень выполнения контрольных цифр приема (КЦП)	100% менее 100%	100% 0%	один раз в год
3.7	Выполнение объемных показателей, утвержденных государственным заданием в рамках допустимых отклонений	100% менее 100%	60% 0%	один раз в год
3.8	Участие студентов в областных	за каждого победителя	5%	один раз в

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	предметных олимпиадах; областных, межрегиональных и всероссийских конференциях и конкурсах, в том числе заочных	призера	2% но не более 30%	месяц
3.9	Участие в конкурсных мероприятиях, связанных с демонстрацией обучающимися профессиональных компетенций и навыков (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и т.п.)	Муниципальный и региональный уровень (в т.ч. региональный или отборочный этап) за каждого: <i>победителя</i> <i>призера</i>  Межрегиональный уровень (в т.ч. отборочный этап) за каждого: <i>победителя</i> <i>призера</i> <i>участника</i>  Всероссийский (национальный, федеральный) уровень за каждого: <i>победителя</i> <i>призера</i> <i>участника</i>  Международный уровень за каждого: <i>победителя</i> <i>призера</i> <i>участника</i>	10% 7%  15% 10% 7%  20% 15% 10%  20% 15% 10% но не более 70% в целом по пункту	один раз в месяц
3.10	Подготовка победителей и призеров мероприятий регионального, федерального уровней музыкально-художественного, физкультурно-оздоровительного и спортивного направлений,	за каждого  <i>победителя регионального уровня</i> <i>федерального уровня</i>  призера <i>регионального уровня</i> <i>федерального уровня</i>	5% 10%  2% 5%  не более 20%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	технического творчества и конкурсных мероприятий для активной молодежи.			
3.11	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина	до 40%	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное представление отчетности и информации	до 40%	
		Отсутствие случаев профессионального травматизма и проф. заболеваемости	до 40%	
		Своевременное исполнение контрольных функций и отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 40%	
<b>4</b>	<b>Главный бухгалтер</b>		<b>до 800</b>	
4.1	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	100%	один раз в месяц
4.2	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	отсутствие задолженности	100%	один раз в месяц
4.3	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	100%	один раз в месяц
4.4	Качество ведения бухгалтерского учета	- отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов и министерства	25%	один раз в месяц
		- отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	25%	
4.5	Эффективность	назначается при:		один

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих их выплат, %	Период оценки
	управленческой деятельности	- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации	до 100%	раз в месяц
		- своевременном и качественном оформлении организационно- распорядительной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности) - своевременном исполнении контрольных функций - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 100%	
			до 90%	
			до 60%	
<b>5</b>	<b>Заведующий филиалом</b>		<b>до 800</b>	
5.1	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	100% 0%	один раз в год
5.2	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	Абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95%	50% 0%	один раз в месяц
		Качественная успеваемость обучающихся 40% и более 20%-39% менее 20%	20% 10% 0%	один раз в месяц
5.3	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии)	Доля выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей их численности 78% и более менее 78%	70% 0%	один раз в год
5.4	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% - 15% менее 5%	50% 30% 0%	один раз в год
5.5	Доля выпускников,	более 15%	40%	один

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	5%-15% менее 5%	20% 0%	раз в год
5.6	Уровень выполнения контрольных цифр приема (КЦП)	100% менее 100%	55% 0%	один раз в год
5.7	Выполнение объемных показателей, утвержденных государственным заданием в рамках допустимых отклонений	100% менее 100%	60% 0%	один раз в год
5.8	Участие студентов в областных предметных олимпиадах; областных, межрегиональных и всероссийских конференциях и конкурсах, в том числе заочных	за каждого <i>победителя</i> <i>призера</i>	5% 2% но не более 25%	один раз в месяц
5.9	Участие в конкурсных мероприятиях, связанных с демонстрацией обучающимися профессиональных компетенций и навыков (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и т.п.)	Муниципальный и региональный уровень (в т.ч. региональный или отборочный этап) за каждого: <i>победителя</i> <i>призера</i>  Межрегиональный уровень (в т.ч. отборочный этап) за каждого: <i>победителя</i> <i>призера</i> <i>участника</i>  Всероссийский (национальный, федеральный) уровень за каждого: <i>победителя</i> <i>призера</i> <i>участника</i>  Международный уровень за каждого: <i>победителя</i> <i>призера</i>	10% 7%  15% 10% 7%  20% 15% 10%  20% 15%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		<i>участника</i>	10% но не более 50% в целом по пункту	
5.10	Подготовка победителей и призеров мероприятий регионального, федерального уровней музыкально-художественного, физкультурно-оздоровительного и спортивного направлений, технического творчества и конкурсных мероприятий для активной молодежи.	за каждого  победителя <i>регионального уровня</i> <i>федерального уровня</i>  призера <i>регионального уровня</i> <i>федерального уровня</i>	5 10  2 5  не более 20	один раз в месяц
5.11	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства образования Новосибирской области	20%	один раз в месяц
	Обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	20%	один раз в месяц
	Своевременная и качественная подготовка зданий филиала к новому учебному году и отопительному сезону	Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, администрацией колледжа, министерства образования Новосибирской области	20%	один раз в год
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных с соответствующих нормативных документах	Отсутствие замечаний министерства образования Новосибирской области и руководителя учреждения	20%	один раз в месяц
	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при	Отсутствие нарушений	20%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	проверках и ревизиях финансово- хозяйственной деятельности			
	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина	до 40%	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное представление отчетности и информации	до 40%	
		Отсутствие случаев профессионального травматизма и проф. заболеваемости	до 40%	
		Своевременное исполнение контрольных функций и отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 40%	
<b>6</b>	<b>Руководитель многофункционального международного центра прикладных квалификаций</b>		<b>до 650</b>	
6.1	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, кадровые агентства, социально- психологические центры и т.п.)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	20% <i>(но не более 80% в сумме)</i>	один раз в месяц
6.2	Организация методического обеспечения образовательного процесса	внедрение и использование: авторских программ; рабочих программ и материалов учебно- методического сопровождения; инновационных технологий; программ углубленного и расширенного изучения предметов	70%	один раз в месяц
6.3	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, семинары, мастер-классы, выступления на методических объединениях, профессиональных конкурсах и др.)	назначается при:  наличии подтверждающих материалов	80%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.4	Выполнение плановых цифр приёма по программам дополнительного профессионального образования и профессионального обучения	100% менее 100%	70% 0%	один раз в год
6.5	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 70% и более 50%-69% менее 50 %	50% 30% 0%	один раз в месяц
6.6	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских выставках, конференциях, конкурсах, семинарах и других подобных мероприятиях	за каждое мероприятие	20% <i>(но не более 100% в сумме)</i>	один раз в месяц
6.7	Руководство методическим объединением, участие в работе отраслевого совета	Регионального уровня  Уровня учреждения	70%  20% Оценивается один показатель пункта	один раз в месяц
6.8	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения - своевременно и достоверно предоставленной отчетности и информации - своевременном исполнении контрольных функций и	до 30%  до 30%  до 30%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса -эффективность деятельности по развитию международного сотрудничества колледжа	до 30%	
<b>7</b>	<b>Начальник отдела информационно-технического обеспечения</b>		<b>до 650</b>	
7.1	Освещение деятельности учреждения на медиа-ресурсах министерства	- размещение 2-х и более пресс-релизов учреждения в месяц - размещение менее 2-х пресс-релизов учреждения в месяц	100% 0%	один раз в месяц
7.2	Освещение деятельности учреждения на официальном сайте учреждения	наличие актуальной новостной ленты: - 2 и более новости в неделю - менее 2-х новостей в неделю	100% 0%	один раз в месяц
7.3	Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	- наличие более 2-х публикаций в месяц - менее 2-х публикация в месяц	50% 0%	один раз в месяц
7.4	Качественное техническое обеспечение проведения культурно-массовых мероприятий	отсутствие технических неисправностей при проведении мероприятий	100%	один раз в месяц
7.5	Организация информационного обеспечения учебно-воспитательного процесса в учреждении	обеспечение бесперебойного информационного обмена с использованием локальных вычислительных сетей и интернет-ресурсов	100%	один раз в месяц
7.6	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации	до 40% до 40%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- своевременном и качественном оформлении организационно- распорядительной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности) - своевременном исполнении контрольных функций - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 40%  до 40%  до 40%	
<b>8</b>	<b>Заведующий очным/коммерческим отделением</b>		<b>до 650</b>	
8.1	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	100% 0%	один раз в год
8.2	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	Абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95%	50% 0%	один раз в месяц
		Качественная успеваемость обучающихся 40% и более 20% - 39% менее 20%	50% 25% 0%	один раз в месяц
8.3	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии)	Доля выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей их численности 78% и более менее 78%	70% 0%	один раз в год
8.4	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% - 15% менее 5%	50% 30% 0%	один раз в год
8.5	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15% 5%-15% менее 5%	20% 10% 0%	один раз в год
8.6	Уровень выполнения	100%	30%	один

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	контрольных цифр приема (КЦП)	менее 100%	0%	раз в год
8.7	Выполнение объемных показателей, утвержденных государственным заданием в рамках допустимых отклонений	100% менее 100%	60% 0%	один раз в год
8.8	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	10% (но не более 30%)	один раз в месяц
8.9	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 1% от общего количества учебных часов 1% - 5% более 5%	20% 10% 0%	один раз в месяц
8.10	Организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю, виду практики)	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): 70% и более 50%-69%; менее 50%	40% 20% 0%	один раз в месяц
8.11	Организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактике вредных привычек, асоциального поведения, качества обучения, патриотического воспитания	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): 70% и более 50%-69%; менее 50%	40% 20% 0%	один раз в месяц
8.12	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина	до 30%	один раз в месяц
Своевременное и достоверное представление отчетности и информации		до 30%		
Своевременное исполнение контрольных функций и отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		до 30 %		

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>9</b>	<b>Заведующий сектором по учебно-производственной практике</b>		<b>до 650</b>	
9.1	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 70% и более менее 70 %	70% 0%	один раз в год
9.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	20% <i>(но не более 100% в сумме)</i>	один раз в месяц
9.3	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% - 15% менее 5%	50% 20% 0%	один раз в год
9.4	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15% 5% - 15% менее 5%	50% 30% 0%	один раз в год
9.5	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	50% 0%	один раз в месяц
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	50% 40% 0%	
9.6	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	100% 0%	один раз в год

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.7	Организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуспешности обучения	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): 70% и более 50% - 69%; менее 50%	60% 40% 0%	один раз в месяц
9.8	Эффективность управленческой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 30%	
		- своевременно и достоверно предоставленной отчетности и информации	до 30%	
		- своевременном исполнении контрольных функций и отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
		-отсутствие замечаний по контролю соблюдения правил техники безопасности при проведении внеурочных мероприятий	до 30%	
<b>10</b>	<b>Заведующий учебно-производственными мастерскими/учебно-производственными мастерскими «Профессионалы»</b>		<b>до 500</b>	
10.1	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	20% <i>(но не более 80% в сумме)</i>	один раз в месяц
10.2	Отсутствие замечаний по обеспечению техники безопасности при проведении практических занятий	Наличие уголков безопасности, своевременное проведение инструктажей, соблюдение студентами правил ТБ	50%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.3	Оказание конструктивной наставнической помощи студентам в период прохождения всех видов практики	Наличие подтверждающих документов: отзывы работодателей, договоры о социальном партнёрстве	50%	один раз в месяц
10.4	Участие в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня	назначается при:  наличии подтверждающих материалов -международный уровень -региональный уровень -уровень учреждения	100% 70% 40% В каждый период оценивается один показатель	один раз в месяц
10.5	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 1% от общего количества учебных часов 1% - 5% более 5%	30% 20% 0%	один раз в месяц
10.6	Организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуспешности обучения	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): 70% и более 50%-69%; менее 50%	30% 20% 0%	один раз в месяц
10.7	Участие в реализации программ дополнительного профессионального образования и профессионального обучения	назначается при:  наличии подтверждающих материалов	70%	один раз в месяц
10.8	Эффективность управленческой	назначается при:		

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	деятельности	- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 30%	один раз в месяц
		- своевременно и достоверно предоставленной отчетности и информации	до 30%	
		- своевременном исполнении контрольных функций и отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
<b>11</b>	<b>Заведующий учебной частью</b>		<b>до 650</b>	
11.1	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	100% 0%	один раз в год
11.2	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	Абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95%	50% 0%	один раз в месяц
		Качественная успеваемость обучающихся 40% и более 20%-39% менее 20%	50% 40% 0%	один раз в месяц
11.3	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии)	Доля выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей их численности 78% и более менее 78%	70% 0%	один раз в год
11.4	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% - 15% менее 5%	50% 30% 0%	один раз в год
11.5	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества	более 15% 5% - 15% менее 5%	40% 20% 0%	один раз в год

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	выпускников			
11.6	Уровень выполнения контрольных цифр приема (КЦП)	100% менее 100%	50% 0%	один раз в год
11.7	Выполнение объемных показателей, утвержденных государственным заданием в рамках допустимых отклонений	100% менее 100%	60% 0%	один раз в год
11.8	Участие студентов в областных предметных олимпиадах; областных, межрегиональных и всероссийских конференциях и конкурсах, в том числе заочных	за каждого победителя призера	5% 2% но не более 30%	один раз в месяц
11.9	Участие в конкурсных мероприятиях, связанных с демонстрацией обучающимися профессиональных компетенций и навыков (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и т.п.)	Муниципальный и региональный уровень (в т.ч. региональный или отборочный этап) за каждого: <i>победителя</i> <i>призера</i>  Межрегиональный уровень (в т.ч. отборочный этап) за каждого: <i>победителя</i> <i>призера</i> <i>участника</i>  Всероссийский (национальный, федеральный) уровень за каждого: <i>победителя</i> <i>призера</i> <i>участника</i>  Международный уровень за каждого: <i>победителя</i> <i>призера</i> <i>участника</i>	10% 7%  15% 10% 7%  20% 15% 10%  20% 15% 10%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
			но не более 30% в целом по пункту	
11.10	Подготовка победителей и призеров мероприятий регионального, федерального уровней музыкально-художественного, физкультурно-оздоровительного и спортивного направлений, технического творчества и конкурсных мероприятий для активной молодежи.	за каждого  победителя <i>регионального уровня</i> <i>федерального уровня</i>  призера <i>регионального уровня</i> <i>федерального уровня</i>	5% 10%  2% 5%  не более 30%	один раз в месяц
11.11	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина	до 30%	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное представление отчетности и информации	до 30%	
		Отсутствие случаев профессионального травматизма и проф. заболеваемости	до 30%	
		Своевременное исполнение контрольных функций и отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30 %	
<b>12</b>	<b>Заведующий сектором по воспитательной работе/заведующий по учебно-воспитательной работе</b>		<b>до 650</b>	
12.1	Организация и участие в деятельности студенческого и родительского самоуправления	Высокий уровень с разработкой методических материалов, проведения собраний, ведения протоколов, другой документации	40%	один раз в месяц
12.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	20% <i>(но не более 80% в сумме)</i>	один раз в месяц
12.3	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% - 15% менее 5%	40% 20% 0%	один раз в год

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
12.4	Подготовка победителей и призеров мероприятий регионального, федерального уровней музыкально-художественного, физкультурно-оздоровительного и спортивного направлений, технического творчества и конкурсных мероприятий для активной молодёжи.	за каждого победителя <i>регионального уровня</i> <i>федерального уровня</i> призера <i>регионального уровня</i> <i>федерального уровня</i>	5 10 2 5 не более 20%	один раз в месяц
12.5	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 % качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	40% 0% 50% 20% 0%	один раз в месяц
12.6	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	50% 0%	один раз в год
12.7	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 1% от общего количества учебных часов 1% - 5% более 5%	50% 20% 0%	один раз в месяц
12.8	Организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуспешности обучения	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): 70% и более 50%-69%; менее 50%	30% 20% 0%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Участие в мероприятиях по управлению воспитательной деятельностью (семинары, круглые столы, конференции, вебинары и др.) на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях	внутриколледжный уровень	20%	один раз в месяц
региональный уровень		40%		
всероссийский уровень		80%		
	Участие или организация участия в профессиональных конкурсах и грантах по вопросам воспитания	внутриколледжный уровень	20%	один раз в месяц
региональный уровень		40%		
всероссийский уровень		80%		
12.9	Эффективность управленческой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 30%	
		- своевременно и достоверно предоставленной отчетности и информации	до 30%	
		- своевременном исполнении контрольных функций и отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
<b>13</b>	<b>Начальник отдела кадров</b>		<b>до 650</b>	
13.1	Обеспечение высокого уровня организации кадровой и правовой работы в учреждении	- отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках по соблюдению трудового законодательства	70%	один раз в месяц
		- отсутствие замечаний по ведению документации и делопроизводства	60%	
13.2	Своевременное и качественное комплектование учреждения квалифицированными кадрами	уровень укомплектованности учреждения педагогическими работниками: 100% 90%-99% менее 90%	60% 55% 0%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
13.3	Обеспечение трудовой дисциплины, снижения потерь рабочего времени, эффективности использования трудового потенциала работников	- отсутствие фактов потерь рабочего времени по неуважительным причинам	60%	один раз в месяц
13.4	Заключение проверяющих органов по проверке ведения воинского учета и бронирования граждан	удовлетворительно неудовлетворительно	50% 0%	один раз в месяц
13.5	Эффективность управленческой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 80%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 80%	
		- своевременном и качественном оформлении организационно-распорядительной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	до 80%	
		- своевременном исполнении контрольных функций - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 70% до 40%	
<b>14</b>	<b>Заместитель директора по информационным технологиям</b>		<b>до 800</b>	
14.1	Обеспечение условий по освещению деятельности учреждения в средствах массовой информации и сети интернет	наличие более 2-х публикаций в месяц менее 2-х публикация в месяц	100% 0	один раз в месяц
14.2	Организация участия в районных, областных, региональных,	за каждое мероприятие	20% (но не более 100%)	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %  в сумме)	Период оценки
	всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, форумах, конференциях, тренировках и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями			
14.3	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие международного уровня: - подготовка призеров за каждое мероприятие всероссийского уровня: - подготовка призеров - подготовка победителей за каждое мероприятие областного уровня: - подготовка призеров - подготовка победителей	50%  40% 50%  10% 40%	один раз в месяц
14.4	Организация методического обеспечения образовательного процесса	внедрение и использование: авторских программ; рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения; инновационных технологий; программ углубленного и расширенного изучения предметов	70%	один раз в месяц
14.5	Организация информационного обеспечения учебно-воспитательного процесса в учреждении	обеспечение бесперебойного информационного обмена с использованием локальных вычислительных сетей и интернет-ресурсов	70%	один раз в месяц
14.6	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - своевременном и качественном оформлении организационно-	до 70%  до 60%  до 50%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		распорядительной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности) - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60%  до 30%	
<b>15</b>	<b>Заведующий отделом по учебно-производственной работе</b>		<b>до 650</b>	
15.1	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 78% и более менее 78 %	50% 0%	один раз в год
	1.1.Участие в инновационной, научной деятельности, во внедрении инновационных программ и технологий: функционирование инновационной или стажировочной площадки; выступления на конференциях, форумах, выставках, конгрессах:	областного уровня российского уровня международного уровня	40% 60% 80%  Учитывать один показатель по пункту	один раз в месяц
15.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	20% <i>(но не более 80% в сумме)</i>	один раз в месяц
15.3	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% - 15% менее 5%	50% 20% 0%	один раз в год

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
15.4	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15% 5% - 15% менее 5%	50% 20% 0%	один раз в год
15.5	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	50% 0%	один раз в месяц
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	40% 20% 0%	
15.6	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	50% 0%	один раз в год
15.7	Организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуспешности обучения	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): 70% и более 50%-69%; менее 50%	40% 10% 0%	один раз в месяц
	Организация деятельности по заключению договоров о социальном партнерстве, целевых договоров.	Количество заключенных (актуализированных) договоров	10% За каждый договор  Но не более 40%	один раз в месяц
15.8	Эффективность управленческой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 40%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- своевременно и достоверно предоставленной отчетности и информации	до 40%	
		- своевременном исполнении контрольных функций и отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 40%	
<b>16</b>	<b>Руководитель структурного подразделения подготовки квалифицированных рабочих</b>		<b>до 650</b>	
16.1	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	50% 0%	один раз в год
16.2	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 % качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20% - 39% менее 20 %	50% 0%  40% 20% 0%	один раз в месяц
16.3	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 78% и более менее 78 %	40% 0%	один раз в год
16.4	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	10% <i>(но не более 50% в сумме)</i>	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
16.5	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие всероссийского уровня: - подготовка призеров - подготовка победителей	15% 30%	один раз в месяц
		за каждое мероприятие областного уровня: - подготовка призеров - подготовка победителей	10% 20%	
16.6	Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% менее 100%	40% 0%	один раз в год
16.7	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	30% 10% 0%	один раз в год
16.8	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	20% 10% 0%	один раз в год
16.9	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	20%	один раз в месяц
16.10	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	20%	один раз в месяц
16.11	Своевременная и качественная подготовка зданий СП к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, приемной комиссии учреждения, министерства	20%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
16.12	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения	50%	один раз в месяц
16.13	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	50%	один раз в месяц
16.14	Эффективность управленческой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 40%	
		- своевременно и достоверно предоставленной отчетности и информации	до 40%	
		- своевременном исполнении контрольных функций и отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 40%	
<b>17</b>	<b>Начальник методического отдела</b>		<b>до 650</b>	
17.1	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, семинары, мастер-классы, выступления на методических объединениях, профессиональных конкурсах и др.)	назначается при: наличии подтверждающих материалов	100%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
17.2	Качественная подготовка отчётов федерального, областного уровня	Отсутствие замечаний	25% (но не более 100% в сумме)	один раз в месяц
17.3	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.)	10% (но не более 60% в сумме)	один раз в месяц
17.4	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	10% (но не более 50% в сумме)	один раз в месяц
17.5	Научно-методическая деятельность	- за публикации в реферированном журнале	20%	один раз в месяц
		- за публикации в научном журнале	20%	
		- за публикации в сборнике научных работ	20%	
			(но не более 60% в сумме)	
17.6	Организация и обеспечение инновационной деятельности, использование современных образовательных технологий, новых форм организации учебного процесса, ведение экспериментальной деятельности.	Наличие подтверждающих материалов	60%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
17.7	Организация разработки программ и проведение школы молодого преподавателя, других тематических методических семинаров, мастер-классов, конференций	за каждое реализуемое направление, при наличии планов, отчётов, отзывов и др. подтверждающих материалов	10% (но не более 60% в сумме)	один раз в месяц
17.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- выполнении индивидуального плана работы;	до 40%	
		- своевременном предоставлении запрашиваемой информации;	до 40%	
		- правильном ведении и своевременной сдаче отчетной и деловой документации	до 40%	
		-отсутствие замечаний у сотрудников методического отдела	до 40%	
<b>18</b>	<b>Руководитель административно-хозяйственной части</b>		<b>до 650</b>	
18.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	100%	один раз в месяц
18.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	70%	один раз в месяц
18.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	70%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
18.4	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, приемной комиссии учреждения, министерства	50%	один раз в месяц
18.5	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения	50%	один раз в месяц
18.6	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	50%	один раз в месяц
18.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов) - выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций) - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 80%  до 60%  до 60%  до 60%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>19</b>	<b>Начальник отдела по обеспечению безопасности и охране труда</b>		<b>до 650</b>	
19.1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей и контроль за соблюдением должностных обязанностей лицами, ответственными за соблюдение безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований в колледже	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие нарушений и недостатков;</li> <li>- организация проведения инструктажей, наличие инструкций, журналов;</li> <li>- организация и контроль по своевременному направлению и прохождению обучения, аттестации (при необходимости);</li> <li>- контроль за соблюдением выполнения требований безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований</li> </ul>	80%	один раз в месяц
19.2	Контроль по техническому обслуживанию систем комплексной безопасности (видеонаблюдения, контроля удаленного доступа, внутренней охранной сигнализации, автоматической пожарной сигнализации и системы оповещения управления эвакуации, комплекса технических средств охраны и оперативное реагирование групп задержания)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- контроль регламента технического обслуживания систем комплексной безопасности в соответствии с планом и графиком сервисного обслуживания;</li> <li>- контроль соответствия ремонтных работ (затрат) при обслуживании систем фактически выполняемым работам по техническому обслуживанию и поддержанию систем комплексной безопасности;</li> <li>- контроль своевременной замены вышедшего из строя оборудования на аналоги из резервного фонда обслуживающей организации на период действия договора</li> </ul>	80%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
19.3	Обеспечение безопасности контингента в колледже и сохранности материальных ценностей	- отсутствие чрезвычайных ситуаций; - отсутствие фактов хищения имущества; - соблюдение требований пропускного и внутриобъектового режима; - своевременное реагирование на экстренные ситуации; - проведение профилактических мероприятий	80%	один раз в месяц
19.4	Обеспечение и контроль за соблюдением требований пожарной и электробезопасности, санитарно-гигиенических требований, условий труда на рабочих местах	-100% аттестация рабочих мест; - отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	60%	один раз в месяц
19.5	Обеспечение проведения мероприятий по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям (ГО и ЧС) в колледже	- отсутствие нарушений и замечаний; - своевременная работа по выполнению мероприятий по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям в колледже	50%	один раз в месяц
19.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 50%	
		- организация и обеспечение работы сборного эвакуационного пункта	до 50%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- своевременное и качественное выполнение планов, приказов, графиков дежурства и иных мероприятий по обеспечению безопасности при проведении культурно-массовых мероприятий	до 50%	
		- отсутствию со стороны контрольных органов замечаний по соблюдению требований пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности объектов, санитарно-гигиенических требований в колледже	до 50%	
		- соблюдении сроков и качества выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 50%	
		- отсутствию обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, чрезвычайных ситуаций	до 30%	
		- предоставлении полной, достоверной и качественной отчетности и информации в Министерство образования Новосибирской области	до 20%	
<b>20</b>	<b>Начальник отдела электроэнергетики</b>		<b>до 650</b>	
20.1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	- своевременное представление заявок на оборудование и запасные части - своевременное оформление технической документации по ремонту технических/электрических систем и оборудования - своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических/электрических систем и оборудования	70%  70%  70%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
20.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний	50%	один раз в месяц
20.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	50%	один раз в месяц
20.4	Проведение работ по подготовке зданий учреждения и к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	50%	один раз в месяц
20.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 60%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 60%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60%  до 60%  до 50%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>21</b>	<b>Руководитель студенческого спортивного клуба «Монтажник»</b>		<b>до 650</b>	
21.1	Развитие социального партнерства (патриотические клубы, спортивные организации, социально-психологические центры и т.п.)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы - 10%, не более пяти договоров	50%	один раз в месяц
21.2	Организация и проведение профориентационных, спортивных, военно-патриотических и других мероприятий	за каждое мероприятие - 30%, не более шести мероприятий	180%	один раз в месяц
21.3	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. - 10%, не более 4х документов	40%	один раз в месяц
21.4	Методическое сопровождение мероприятий профессионального образования	- за каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, регламент проведенного мероприятия, тест и т.п.) - 10%, не более 2х документов; - участие в работе, методических объединений, в заседаниях оргкомитета по проведению спортивных мероприятий, конкурсов профессионального мастерства; в работе судейской коллегии спортивных мероприятий различного уровня	20%	один раз в месяц
21.5	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия - 10%, не более 3х оформленных анализов	30%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
21.6	Подготовка обучающихся к участию в спортивных соревнованиях, научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю), конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, проектах, конференциях, семинарах	за каждое мероприятие международного, всероссийского, межрегионального уровня:		один раз в месяц
		подготовка призеров	50%	
		подготовка победителей	100%	
		за каждое мероприятие областного, городского уровня:		
		подготовка призеров	25%	
		подготовка победителей	50%	
		за каждое мероприятие уровня района, учреждения:		
		подготовка призеров	5%	
		подготовка победителей	10%	
21.7	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременном предоставлении запрашиваемой информации; - правильном ведении и своевременной сдаче отчетной деловой документации	до 30%  до 30%  до 30%	один раз в месяц

### В. Специалисты и служащие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Экономист</b>		<b>до 500</b>	
1.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	150%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	100%	один раз в месяц
1.3	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	- отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	25%	один раз в месяц
		- отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	25%	
1.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 50%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 80%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 15%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 30%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	до 15%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 10%	
<b>2</b>	<b>Бухгалтер</b>		<b>до 700</b>	
2.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	150%	один раз в месяц
2.2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	150%	один раз в месяц
2.3	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	- отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	25%	один раз в месяц
		- отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	25%	
2.4	Эффективность трудовой	назначается при:		один раз в

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	деятельности	- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 100%	месяц
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 80%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 50%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 50%	
		- своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	до 50%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 20%	
<b>3</b>	<b>Кассир</b>		<b>до 400</b>	
3.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	100%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	50%	один раз в месяц
3.3	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	- отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера - отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	50%  50%	один раз в месяц
3.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 50%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 20%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 20%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 20%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- своевременном и качественном оформлении организационно-распорядительной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности) - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 20%  до 20%	
<b>4</b>	<b>Специалист по кадрам</b>		<b>до 550</b>	
4.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	- отсутствие ошибок и замечаний - своевременность доведения входящей информации до адресатов	70%  70%	один раз в месяц
4.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	- качественное и своевременное внесение изменений в базы данных - качественный прием и отправка информации по электронной почте	70%  70%	один раз в месяц
4.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 50%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 50%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 50%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 40%	
		- своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	до 40%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 40%	
<b>5</b>	<b>Инспектор по кадрам</b>		<b>до 550</b>	
5.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	- отсутствие ошибок и замечаний	70%	один раз в месяц
		- своевременность доведения входящей информации до адресатов	70%	
5.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	- качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	70%	один раз в месяц
		- качественный прием и отправка информации по электронной почте	70%	
5.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 50%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 50%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 50%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 50%	
		- своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	до 40%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
<b>6</b>	<b>Юрисконсульт</b>		<b>до 650</b>	
6.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	- отсутствие ошибок и замечаний	80%	один раз в месяц
		- своевременность доведения входящей информации до адресатов	80%	
6.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	- качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	50%	один раз в месяц
		- качественный прием и отправка информации по электронной почте	50%	
6.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 80%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 50%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 80%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 50%	
		- своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	до 80%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 50%	
<b>7</b>	<b>Секретарь руководителя</b>		<b>до 700</b>	
7.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	- отсутствие ошибок и замечаний - своевременность доведения входящей информации до адресатов	100%  100%	один раз в месяц
7.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	- качественное и своевременное внесение изменений в базы данных - качественный прием и отправка информации по электронной почте	100%  100%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов) - выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций) - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации - своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности) - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 50%  до 50%  до 50%  до 50%  до 50%	один раз в месяц
<b>8</b>	<b>Секретарь учебной части</b>		<b>до 500</b>	
8.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	- отсутствие ошибок и замечаний - своевременность доведения входящей информации до адресатов	100%  70%	один раз в месяц
8.2	Использование информационных компьютерных	- качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	70%	один раз в

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	технологий в трудовой деятельности	- качественный прием и отправка информации по электронной почте	50%	месяц
8.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов) - выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций) - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации - своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности) - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 50%  до 40%  до 30%  до 30%  до 30%  до 30%	один раз в месяц
<b>9</b>	<b>Архивариус</b>		<b>до 500</b>	
9.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	- отсутствие ошибок и замечаний	70%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- своевременность доведения входящей информации до адресатов	70%	один раз в месяц
9.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	- качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	70%	один раз в месяц
		- качественный прием и отправка информации по электронной почте	30%	
9.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 50%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 50%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 50%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 40%	
		- своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	до 40%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>10</b>	<b>Инженер (отдела ИТО)/инженер-программист</b>		<b>до 600</b>	
10.1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	- своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	60%	один раз в месяц
		- своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования, а так же организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	50%	
		- своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования	50%	
10.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний	50%	один раз в месяц
10.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	50%	один раз в месяц
10.4	Проведение работ по подготовке компьютерной и оргтехники к новому учебному году	отсутствие замечаний	70%	один раз в месяц
10.5	Эффективность	назначается при:		один

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	трудовой деятельности	- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 60%	раз в месяц
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 60%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 60%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 60%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
<b>11</b>	<b>Инженер</b>		<b>до 400</b>	
11.1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования	- своевременное представление заявок на оборудование и запасные части	50%	один раз в месяц
		- своевременное оформление технической документации по ремонту технических/электрических систем и оборудования	50%	
		- своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических/электрических систем и оборудования	50%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
11.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний	50%	один раз в месяц
11.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	40%	один раз в месяц
11.4	Проведение работ по подготовке зданий учреждения и к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	30%	один раз в месяц
11.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 50%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 30%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 30%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 15%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- отсутствия обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 5%	
<b>12</b>	<b>Специалист в области охраны труда</b>		<b>до 700</b>	
12.1	Соблюдение охраны и условий труда в учреждении	- отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	60%	один раз в месяц
		- организация проведения аттестации рабочих мест по условиям труда	60%	
		- отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках - организация обеспечения работников учреждения и обучающихся средствами индивидуальной защиты	70%	
12.2	Пропаганда вопросов охраны труда	- создание и поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой документации по вопросам охраны труда, уголков по охране труда	60%	один раз в месяц
		- проведение мероприятий по предотвращению производственного травматизма и профзаболеваемости	60%	
12.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 60%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		-выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 60%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 60%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 60%	
		- своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	до 40%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 40%	
<b>13</b>	<b>Библиотекарь</b>		<b>до 500</b>	
13.1	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	75%	один раз в месяц
		- сохранность учебного фонда, обеспечение удовлетворительного состояния учебной литературы	75%	
13.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	- создание мультимедийной библиотеки, внедрение электронного каталога	50%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
13.3	Методическая работа	- проведение тематических обзоров учебной, научной, справочной литературы, бесед в учебных группах, оказание помощи классным руководителям в подготовке внеклассных мероприятий	75%	один раз в месяц
		- оформление тематических выставок	75%	
13.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 30%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 30%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 30%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 30%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
<b>14</b>	<b>Комендант</b>		<b>до 650</b>	
14.1	Создание благоприятных условий для обучающихся	- обеспечение пропускного режима, организация соблюдения графика дежурств по зданию, общежитию	50%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- организация мероприятий по улучшению жилищно-бытового обслуживания обучающихся в зданиях, проживающих в общежитии - обеспечение бережного отношения обучающихся к имуществу учреждения, соблюдение чистоты в зданиях, жилых помещениях и помещениях общего пользования	50%	
		- благоустройство здания, общежития, организация систематических генеральных уборок помещений - обеспечение своевременного ремонта или замены оборудования, мебели, постельного белья, а также устранения недостатков в бытовом обеспечении	50%	
14.2	Обеспечение выполнения правил проживания в зданиях, общежитиях, требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	70%	один раз в месяц
14.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 60%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 50%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 70%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 50%	
		- своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	до 50%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 50%	
<b>15</b>	<b>Старший лаборант</b>		<b>до 450</b>	
15.1	Создание условий для качественного осуществления учебного процесса	- обеспечение бесперебойной и надежной работы лабораторного оборудования	50%	один раз в месяц
		- своевременная и качественная подготовка приборов, технических средств обучения, аппаратуры к проведению лабораторных работ	50%	
		- содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	50%	
15.2	Рациональное использование расходных материалов	- отсутствие замечаний по ведению учета расходных материалов	50%	один раз в месяц
		- своевременное составление заявок на приобретение расходных материалов, реактивов	50%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
15.3	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	отсутствие нарушений	50%	один раз в месяц
15.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 30%	один раз в месяц
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 30%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 30%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 30%	
		- своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	до 20%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- отсутствия обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 10%	
<b>16</b>	<b>Лаборант</b>		<b>до 400</b>	
16.1	Создание условий для качественного осуществления учебного процесса	- обеспечение бесперебойной и надежной работы лабораторного оборудования	30%	один раз в месяц
		- своевременная и качественная подготовка приборов, технических средств обучения, аппаратуры к проведению лабораторных работ	30%	
		- содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	30%	
16.2	Рациональное использование расходных материалов	- отсутствие замечаний по ведению учета расходных материалов	30%	один раз в месяц
		- своевременное составление заявок на приобретение расходных материалов, реактивов	30%	
16.3	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	отсутствие нарушений	30%	один раз в месяц
16.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 40%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 40%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 40%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 40%	
		- своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	до 30%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
<b>17</b>	<b>Лаборант (отдела информационно-технического обеспечения)</b>		<b>до 550</b>	
<b>17.1</b>	Создание условий для качественного осуществления учебного процесса	- Своевременное подключение и замена внешних устройств, проведение тестирования технических средств	60%	один раз в месяц
		- Участие в выборе оптимального сочетания потребностей пользователей и возможностей технических средств	60%	
		- Своевременное выполнение заявок на обслуживание технических средств	60%	
		- Копирование, сканирование, редактирование, распечатывание, сшивание, ламинирование документации и методических материалов по заявкам сотрудников колледжа	60%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- Своевременное оказание помощи в решении вопросов пользователей, связанных с работой в компьютерных классах	60%	
		- Сопровождение проведение спортивных и праздничных мероприятий с помощью технических средств	30%	
<b>17.2</b>	Эффективность трудовой деятельности	- Выполнение профилактических работ по поддержанию работоспособности технических средств соответствии с технической документацией	до 60%	один раз в месяц
		- Ведение учета расходных материалов, бумаги и оформление заявок руководителю по их закупке или заправке	до 40%	
		- Проведение тестирования и мелкого ремонта («на месте») отдельных устройств и технических средств, кабельных линий компьютерной и телефонной сети.	до 50%	
		- Фиксация перемещений технических средств между пользователями и участвовать в проведении инвентаризации и ведению карточек учета	до 50%	
<b>17.3</b>	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	отсутствие нарушений	20%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>18</b>	<b>Контрактный управляющий</b>		<b>до 650</b>	
18.1	<p>Качественная и своевременная подготовка и размещение закупочной документации на специализированных интернет площадках в сфере закупок</p> <p>Систематизация и предварительный анализ поступившей документации специализированных интернет площадках в сфере закупок</p>	<p>отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения, заместителя директора по АПиХР и главного бухгалтера</p> <p>отсутствие фактов нарушения законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения (предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях, др.)</p>	100%	один раз в месяц
18.2	<p>Обеспечение своевременного исполнения условий контрактов (по направлению деятельности)</p> <p>Качественная и своевременная подготовка и размещение закупочной документации на специализированных интернет площадках в сфере закупок</p>	<p>отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения, заместителя директора по АПиХР и главного бухгалтера</p> <p>отсутствие фактов нарушения законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения (предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях, др.)</p>	100%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
18.3	Систематизация и предварительный анализ поступившей документации специализированных интернет площадках в сфере закупок	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения, заместителя директора по АПиХР и главного бухгалтера отсутствие фактов нарушения законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения (предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях, др.)	100%	один раз в месяц
18.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 80%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 60%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 60%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 60%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	до 60%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
<b>19</b>	<b>Техник - программист</b>		<b>до 600</b>	
19.1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	- своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	70%	один раз в месяц
		- своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования, а также организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	70%	
		- своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования	70%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
19.2	Осуществление поддержки, своевременной модернизации и смены версий программного обеспечения компьютерной техники и периферийных устройств	- отсутствие замечаний	70%	один раз в месяц
19.3	Проведение работ по подготовке компьютерной и оргтехники к новому учебному году	- отсутствие замечаний	70%	один раз в месяц
19.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 60%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 60%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 60%	
		- своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	до 40%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- отсутствия обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
<b>20</b>	<b>Техник (отдела электроэнергетики)</b>		<b>до 400</b>	
20.1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	- своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	60%	один раз в месяц
		- своевременное оформление технической документации по ремонту технических/электрических систем и оборудования	60%	
		- своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации систем и оборудования	60%	
20.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	- отсутствие замечаний	40%	один раз в месяц
20.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	- отсутствие замечаний	40%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
20.4	Проведение работ по подготовке зданий учреждения к новому учебному году и сезону	- отсутствие замечаний	30%	один раз в месяц
20.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 40%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 30%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 30%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 5%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 5%	
21	<b>Техник (сектора по учебно-производственной практике)</b>		<b>до 400</b>	
21.1	Обеспечение прохождения производственной и преддипломной практики	- своевременный сбор от организаций заявок для прохождения производственной/преддипломной практики студентами	50%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- своевременное оформление договоров с организациями о производственной/преддипломной практики	50%	
		- своевременная подготовка приказов о прохождении производственной/преддипломной практики	50%	
21.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях лабораторий и мастерских учреждения	- отсутствие замечаний	50%	один раз в месяц
21.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	- отсутствие замечаний	50%	один раз в месяц
21.4	Проведение работ по подготовке зданий учреждения к новому учебному году и сезону	- отсутствие замечаний	35%	один раз в месяц
21.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 35%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 30%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 20%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 15%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 15%	
<b>22</b>	<b>Инспектор по воинскому учету</b>		<b>до 550</b>	
22.1	Качественное ведение документации и делопроизводства по воинскому учету	- отсутствие ошибок и замечаний	70%	один раз в месяц
		- своевременность доведения входящей информации до адресатов	70%	
22.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	- качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	70%	один раз в месяц
		- качественный прием и отправка информации по электронной почте	70%	
22.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:  - интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 50%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 50%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 50%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 50%	
		- своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	до 40%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
<b>23</b>	<b>Делопроизводитель</b>		<b>до 480</b>	
23.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	- отсутствие ошибок и замечаний	80%	один раз в месяц
		- своевременность доведения входящей информации до адресатов	80%	
23.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	- качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	60%	один раз в месяц
		- качественный прием и отправка информации по электронной почте	40%	
23.3	Эффективность	назначается при:		один

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	трудо- вой деятельности	- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 50%	раз в месяц
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 50%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 30%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 30%	
		- своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	до 30%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
<b>24</b>	<b>Диспетчер образовательного учреждения</b>		<b>до 500</b>	
24.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	- отсутствие ошибок и замечаний	90%	один раз в месяц
		- своевременность доведения информации до адресатов	90%	
24.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудо- вой деятельности	- качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	50%	один раз в месяц
		- качественное ведение диспетчерского (электронного) журнала	50%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
24.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 50%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 50%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 30%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 30%	
		- своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	до 30%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
<b>25</b>	<b>Техник по обеспечению безопасности и охране труда</b>		<b>до 300</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
25.1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, обеспечивающих соблюдение требований безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований на подведомственной территории	<ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременное проведение инструктажей, наличие инструкций, журналов;</li> <li>- своевременное направление работников на обучение, аттестацию (при необходимости);</li> <li>- отсутствие нарушений и недостатков</li> </ul>	40%	один раз в месяц
25.2	Обеспечение выполнения работниками на подведомственной территории требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие замечаний по результатам проверок;</li> <li>- отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников</li> </ul>	40%	один раз в месяц
25.3	Обеспечение безопасности контингента и материальных ценностей на подведомственной территории	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие чрезвычайных ситуаций;</li> <li>- отсутствие фактов хищения имущества;</li> <li>- соблюдение требований пропускного и внутриобъектового режима;</li> <li>- своевременное реагирование на экстренные ситуации;</li> <li>- проведение профилактических мероприятий</li> </ul>	40%	один раз в месяц
25.4	Эффективность	назначается при:		один

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	трудо- вой деятельности	- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 30%	раз в месяц
- своевременное и качественное проведение мероприятий по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям (ГО и ЧС) на подведомственной территории		до 30%		
- своевременное предоставление заявок на замену вышедшего из строя оборудования систем комплексной безопасности на подведомственной территории (видеонаблюдения, контроля удаленного доступа, внутренней охранной сигнализации, автоматической пожарной сигнализации и системы оповещения управления эвакуации, комплекса технических средств охраны и оперативное реагирование групп задержания)		до 30%		
- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)		до 30%		
- соблюдении сроков и качества выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя отдела или учреждения		до 30%		

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- отсутствию со стороны контрольных органов замечаний по соблюдению требований пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности объектов, санитарно-гигиенических требований на подведомственной территории	до 20%	
		- отсутствию обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 10%	
<b>26</b>	<b>Техник (отдел информационно-технического обеспечения)</b>		<b>до 450</b>	
26.1	Обеспечение бесперебойной работы баз данных колледжа и заполнению государственных информационных систем	отсутствие замечаний по корректности информации, получаемой посредством использования баз данных и заполнению информационных систем	40%	один раз в месяц
		своевременное заполнение данных в информационных системах, а также организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	40%	
		своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации информационных систем и программного обеспечения	40%	
26.2	Осуществление контроля за функционированием официального сайта учреждения и страниц в социальных сетях	отсутствие замечаний своевременное обновление информации, новостей	30%	один раз в месяц
26.3	Деятельность по контролю за сертификатами электронных ключей и подписей	отсутствие замечаний своевременное отслеживание работоспособности и актуальности	30%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
26.4	Деятельность по обеспечению безопасности конфиденциальной информации и персональных данных работников и студентов	отсутствие замечаний и фактов неправомерного использования персональных данных	30%	один раз в месяц
26.5	Информационно-просветительная деятельность	отсутствие замечаний по сопровождению мероприятий сектора учебно-воспитательной работы и образовательного процесса	30%	один раз в месяц
26.6	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний	30%	один раз в месяц
26.7	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	30%	один раз в месяц
26.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 30%	один раз в месяц
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 30%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 30%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 30%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	

### Г. Рабочие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Водитель автомобиля</b>		<b>до 650</b>	
1.1	Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	- отсутствие дорожно-транспортных происшествий, поломок по вине водителя	70%	один раз в месяц
		- своевременное техническое обслуживание транспорта	70%	
		- качественное проведение ремонта транспортного средства	70%	
1.2	Рациональное использование материальных запасов	экономный расход ГСМ, запасных частей	70%	один раз в месяц
1.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризующейся сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 100%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 40%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 100%	
		- своевременное и качественное ведение документации (по роду своей деятельности)	до 100%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
<b>2</b>	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>		<b>до 500</b>	
2.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	50%	один раз в месяц
2.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	40%	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	40%	
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	40%	
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента	40%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	40%	один раз в месяц
2.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	40%	один раз в месяц
2.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризующейся сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 60%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 60%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 60%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
<b>3</b>	<b>Слесарь-сантехник</b>		<b>до 450</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	40%	один раз в месяц
3.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	40%	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	40%	
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	30%	
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента	30%	
3.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	30%	один раз в месяц
3.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	30%	один раз в месяц
3.5	Эффективность	назначается при:		один

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	трудовой деятельности	- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 60%	раз в месяц
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 60%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 60%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
<b>4</b>	<b>Слесарь–электрик по ремонту электрооборудования</b>		<b>до 400</b>	
4.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	40%	один раз в месяц
4.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	40%	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	40%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	40%	
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента	10%	
4.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	20%	один раз в месяц
4.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	30%	один раз в месяц
4.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 50%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 50%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 50%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- отсутствию обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
<b>5</b>	<b>Столяр</b>		<b>до 400</b>	
5.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	30%	один раз в месяц
5.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	30%	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	30%	
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	30%	
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента	10%	
5.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	30%	один раз в месяц
5.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	30%	один раз в месяц
5.5	Эффективность	назначается при:		один

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	трудовой деятельности	- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 60%	раз в месяц
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 60%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 60%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
<b>6</b>	<b>Уборщик служебных помещений</b>		<b>до 450</b>	
6.1	Обеспечение санитарно- технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	50%	один раз в месяц
6.2	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря отдела кадров	50%	один раз в месяц
6.3	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	30%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.4	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	30%	один раз в месяц
6.5	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	20%	один раз в месяц
6.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 100%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 70%	
		- соблюдении сроков выполнения поручений, распоряжений, заданий непосредственного руководителя	до 70%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
<b>7.</b>	<b>Курьер</b>		<b>до 250</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.1	Качественная доставка деловых бумаг, пакетов, писем, книг и т.п. по назначению и указанию вышестоящего работника, а также получение их и доставка от других организаций	Аккуратность, своевременность	50 %	один раз в месяц
7.2	Запись рассылаемых и получаемых деловых бумаг в рассылную книгу.	Отсутствие замечаний	50 %	один раз в месяц
7.3	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов колледжа, внутренних правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.	Отсутствие замечаний	50 %	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:  - интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)  - выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)  - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения  - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%    до 30%   до 20%   до 20%	один раз в месяц
<b>8</b>	<b>Дворник/уборщик территории</b>		<b>до 400</b>	
8.1	Обеспечение санитарно- технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	40%	один раз в месяц
8.2	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	40%	один раз в месяц
8.3	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	40%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.4	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	40%	один раз в месяц
8.5	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	40%	один раз в месяц
8.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 70%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 50%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя	до 50%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
<b>9</b>	<b>Гардеробщик</b>		<b>до 350</b>	
9.1	Создание благоприятных	- обеспечение бесперебойной работы гардероба	60%	один раз в

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	условий для обучающихся	- обеспечение сохранности имущества, сданного на хранение  - содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	50%  50%	месяц
9.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:  - интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 100%	один раз в месяц
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 40%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 50%	
<b>10</b>	<b>Повар</b>		<b>до 350</b>	
10.1	Создание благоприятных условий для обучающихся	- качественная подготовка пищи для обучающихся в соответствии с меню и требованиям по приготовлению пищи  - содержание в чистоте и порядке (в соответствии с СанПиН) помещения общественного питания  - отсутствие обоснованных жалоб по вопросам приготовления пищи	100%  50%  50%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 70%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 30%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
		- соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 20%	
<b>11</b>	<b>Дежурный по общежитию</b>		<b>до 300</b>	
11.1	Качество обеспечения проживающими соблюдения правил проживания в общежитии	- отсутствие конфликтных и проблемных ситуаций в общежитиях колледжа  - профилактическая работа по предотвращению правонарушений в общежитиях  - снижение частоты обоснованных обращений проживающих в общежитии колледжа по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения	50%  50%  20%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		конфликтных ситуаций		
11.2	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	20%	один раз в месяц
11.3	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	20%	один раз в месяц
11.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 50%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 30%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 30%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
<b>12</b>	<b>Водитель транспортно-уборочной машины</b>		<b>до 350</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
12.1	Качественная и своевременная уборка снега и мусора с территории колледжа	- уборка снега и мусора на территории колледжа	100%	один раз в месяц
12.2	Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	- отсутствие поломок по вине водителя	20%	один раз в месяц
		- своевременное техническое обслуживание транспорта	25%	
		- качественное проведение ремонта транспортного средства	35%	
12.3	Рациональное использование материальных запасов	- экономный расход ГСМ, запасных частей	30%	один раз в месяц
12.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций)	до 40%	
		- своевременное и качественное ведение документации (по роду своей деятельности)	до 20%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 40%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- отсутствию обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 40%	
<b>13.</b>	<b>Механик</b>		<b>до 400</b>	
13.1	Обеспечение безаварийной работы всех видов оборудования, их правильную эксплуатацию, своевременный качественный ремонт и техническое обслуживание	- своевременное представление заявок на оборудование и запасные части	50%	один раз в месяц
		- своевременное оформление технической документации по ремонту оборудования, а также организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности) - своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации оборудования	40%	
13.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний	30%	один раз в месяц
13.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	30%	один раз в месяц
13.4	Проведение работ по подготовке оборудования к новому учебному году	отсутствие замечаний	50%	один раз в месяц
13.5	Эффективность	назначается при:		один

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	трудовой деятельности	- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 50%	раз в месяц
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 30%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 30%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 20%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 20%	
<b>14.</b>	<b>Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</b>		<b>до 300</b>	
14.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	30%	один раз в месяц
14.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность	проведение периодического осмотра технического состояния закрепленного оборудования, силовых и осветительных сетей	20%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	учреждения	своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе электрооборудования и осветительных сетей	20%	
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	20%	
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента	10%	
14.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	20%	один раз в месяц
14.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	30%	один раз в месяц
14.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризующейся сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 50%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 50%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 30%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 20%	
<b>15</b>	<b>Кастелянша</b>		<b>до 250</b>	
15.1	Создание благоприятных условий для обучающихся	- качественный контроль наличия спецодежды, спецобуви, санитарной одежды, белья, съемного инвентаря, чехлов, портьер, предохранительных приспособлений и т.п.	50%	один раз в месяц
		- обеспечение сохранности вверенных материальных ценностей, инвентаря и оборудования	50%	
		- качественный учет и контроль за правильным использованием спецодежды, обуви, белья, инвентаря, приводящий к уменьшению количества списаний по причине досрочного приведения данного имущества в негодность	50%	
		- своевременное списание пришедших в негодность вследствие износа специальной и санитарной одежды, обуви, белья, предохранительных приспособлений и других предметов	20%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
15.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	до 40%	
		- отсутствии замечаний по итогам ревизионных, инвентаризационных и иных проверок по финансово- хозяйственной деятельности	до 20%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по санитарно-гигиеническим требованиям к одежде, белью (своевременная передача в стирку, глажка, ремонт)	до 20%	

#### Д. Организация внеурочной деятельности:

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Музыкальный руководитель / концертмейстер</b>		до 400%	
1.1	Подготовка студентов к участию в праздниках, конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах	Подготовка и организация участия в мероприятиях областного уровня: - подготовка участников - подготовка призеров - подготовка победителей	10% 20% 30%	один раз в месяц
		за каждое мероприятие уровня учреждения:		

		- подготовка участников - подготовка призеров - подготовка победителей	10% 10% 20%	
1.2	Участие работников колледжа в творческих конкурсах	за каждое мероприятие областного уровня: - подготовка участников - подготовка призеров - подготовка победителей	10% 20% 30% (в сумме не более 60%)	один раз в месяц
1.3	Обобщение опыта, издание собственных методических разработок	проведение открытых мероприятий: - областного уровня - уровня учреждения - методические разработки	30% 20% 10 %	один раз в месяц
1.4	Разработка сценариев, сценарных планов мероприятий	Уровня учреждения: 1 мероприятие 2 мероприятия 3 мероприятия Областного уровня: 1 мероприятие 2 мероприятия 3 мероприятия	5% 10% 15% 10% 20% 30%	один раз в месяц
1.5	Подготовка студентов к участию в социальнозначимых мероприятиях, проводимых сторонними организациями	1 мероприятие 2 мероприятия 3 и более мероприятий	20% 40% 60%	один раз в месяц
1.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	до 25% до 25% до 25%	один раз в месяц

Условия, порядок и размеры стимулирующих выплат определяются Учреждением как для работников по основной педагогической должности, так и по совмещаемой должности в пределах средств, направляемых на оплату труда.

4.6. Размер стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности работников учреждения определяется один раз в квартал следующим образом.

1) Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

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

$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ} - \text{ФОТ}_{\text{Гв}}$ , где

$\text{ФОТ}_{\text{ст}}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников;

$\text{ФОТ}$  - фонд оплаты труда работников учреждения на соответствующий финансовый год в соответствии с показателями плана финансово-хозяйственной деятельности;

$\text{ФОТ}_{\text{Гв}}$  - фонд оплаты труда гарантированных выплат (выплат по окладам и компенсационных выплат).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения в месяц определяется по формуле:

$$\text{Фнв} = \text{ФОТ}_{\text{ст}}/12.$$

2) Определяется предельный месячный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников (Фкпд): из стимулирующей части фонда оплаты труда (Фнв) вычитаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения, установленные приказом министерства, персональные надбавки, установленные работникам учреждения, надбавки за ученую степень и почетные звания.

3) Предельный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников (Фкпд), направляется для распределения в комиссию по установлению стимулирующих выплат работникам по результатам оценки профессиональной деятельности работников учреждения (далее - Комиссия).

4.7. Стимулирующие надбавки за ученую степень устанавливаются от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

- кандидат наук – 16%;
- доктор наук – 20%.

Стимулирующая надбавка за ученое звание доцента, профессора устанавливается в размере 10% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

4.8. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

4.8.1. 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», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник торговли», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%;

4.8.2. Спортивные звания: «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 25%.

4.8.3. 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", "Отличник физической культуры и спорта", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", "Почетный наставник", "За верность профессии", "Молодость и Профессионализм", 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%.

4.8.4. Нагрудные знаки "За развитие научно-исследовательской работы студентов", ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации "За содействие" устанавливаются в размере 15%.

4.8.5. Государственные награды: медаль "За отвагу", медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" I, II степени, знак отличия "За безупречную службу" и другие государственные награды, устанавливаются в размере 25%.

4.8.6. Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными Силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 15%.

4.8.7. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации, «Отличник просвещения», устанавливаются в размере 50%.

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

4.9. При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пунктов 4.8.1 – 4.8.8, 4.10 настоящего Положения, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

4.10. Стимулирующая надбавка за награды Новосибирской области, ведомственные награды министерства образования Новосибирской области, соответствующие профилю выполняемой работы, за звание «Почетный работник профессионального образования Новосибирской области» - устанавливается в размере 20%.

4.11. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

При определении размера стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников пропорциональность определяется от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки.

При этом выплаты стимулирующего характера должны обеспечить выполнение условий пункта 1.8 настоящего Положения в части обеспечения выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), установленный за ставку заработной платы, нормы часов педагогической работы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

4.11.1. При определении выплат стимулирующего характера преподавателей, предусмотренных п. 4.5 настоящего Положения, учитывается объем выполненной работы (учебной нагрузки) с применением коэффициента увеличения объема «К», где:

$K = T/H$ ;

T – фактический годовой объем учебной нагрузки, установленный при тарификации, часов;

H – норма часов за ставку (720 часов).

4.12. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя Учреждения на основании протокола Комиссии по установлению стимулирующих выплат, действующей в Учреждении согласно настоящего Положения (далее - Комиссии).

4.12.1. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский строительно-монтажный колледж» (далее - Комиссия) является органом по рассмотрению результатов деятельности работников Учреждения для установления стимулирующих выплат, персональных надбавок, премий по итогам календарного периода и премий за выполнение важных и особо важных заданий.

4.12.2. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями, утвержденными в настоящем Положении.

4.12.3. В состав Комиссии входят представители администрации, работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения.

4.12.4. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно не позднее чем за 3 рабочих дня до дня выплаты заработной платы (за исключением преподавателей и мастеров производственного обучения – не реже одного раза в квартал).

4.12.5. Комиссия рассматривает и согласовывает выплаты стимулирующего характера на основании оценки профессиональной деятельности работников Учреждения по итогам работы за отчетный период. Оценочный лист, представленный на рассмотрение Комиссии руководителем структурного подразделения по каждому работнику, является основанием для определения общей суммы выплат стимулирующего характера работникам Учреждения. Для заместителей директора, секретаря руководителя (директора колледжа), главного бухгалтера, юрисконсульта, контрактного управляющего сумма выплат стимулирующего характера определяется на основании оценочных листов, представленных директором Учреждения.

4.13. Размеры надбавок за качественные показатели деятельности работников учреждения устанавливаются Комиссией на основании представленного на каждого работника оценочного листа. После подсчета размеров надбавок за качественные показатели деятельности работников для оценки достаточности средств фонда оплаты труда составляется итоговый оценочный лист, отражающий размеры надбавок за качественные показатели деятельности работников, размеры должностных окладов работников, сумму средств, необходимую для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности работников. Путем суммирования объемов средств, необходимых для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности каждому работнику, определяются общая сумма средств, необходимая для выплаты надбавок 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 (Фкпд), Комиссией производится пропорциональное уменьшение размеров выплат за качественные показатели деятельности всем работникам учреждения путем применения поправочного коэффициента ( $K_u$ ), который рассчитывается по формуле:

$$K_u = \text{Фрасч} / \text{Фкпд}.$$

При определении размеров стимулирующих выплат работников учреждения за качественные показатели деятельности учитывается необходимость обеспечения:

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

- уровня средней заработной платы педагогических работников, установленного постановлением Правительства Новосибирской области от 29.04.2013 № 194-п «О мерах по поэтапному повышению заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области» (в целом по учреждению).

4.14. При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, порядка и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

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

4.16. Решение Комиссии об установлении работникам Учреждения стимулирующих выплат, предусмотренных п. 4.5 настоящего Положения, оформляется протоколом в порядке, установленном Положением о Комиссии об установлении стимулирующих выплат.

4.17. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в Отраслевом тарифном соглашении.

4.18. Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения в случае выполнения важного или особо важного задания на основании протокола заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера по представлению руководителей структурных подразделений.

Руководитель Учреждения вправе выносить предложения на комиссию по установлению выплат стимулирующего характера о единовременном премировании отдельных работников Учреждений за выполнение важных и особо важных заданий.

4.19. Премии по итогам календарного периода (месяца, квартал, год) работнику Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника на основании протокола заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера по представлению руководителя структурного подразделения.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам Учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания директором Учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

4.20. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий выплачиваются в пределах экономии установленного фонда оплаты труда или из средств от приносящей доход деятельности.

Премии могут устанавливаться работнику как в процентах от размера его должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, так и в конкретной сумме, при этом размер премии предельными размерами не ограничивается.

4.21. По решению Комиссии учреждения стимулирующие выплаты при отсутствии реального трудового вклада работника (эффективность деятельности, сложность, количество, качество выполняемой работы) 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 периода;
- 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.

Основанием для отмены стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности или снижение их размера является представление руководителя структурного подразделения учреждения (непосредственного руководителя работника). Решение об отмене (снижении) оформляется отдельным пунктом приказа, устанавливающего размеры стимулирующих выплат.

При наличии, указанных в настоящем пункте случаев, надбавка не начисляется или снижается, начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

4.22. В случае неначисления стимулирующих выплат по качественным показателям (полное совпадение отчетного периода с периодом временной нетрудоспособности) оценочный лист не заполняется. В этом случае руководителем структурного подразделения подается представление в комиссию по установлению стимулирующих выплат с указанием причин неначисления конкретному работнику.

4.23. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия и других отличий, ученой степени и ученого звания, право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями в соответствии с пунктом 4.8, 4.10 настоящего Положения - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук, ученого звания - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

Право на повышение заработной платы в указанные сроки возникает у работника при условии предоставления работником данных работодателю не позднее месяца со дня возникновения обстоятельств, влияющих на размер заработной платы. В случае предоставления данных в иные сроки, размер оплаты труда работника изменяется с даты подачи таким работником заявления с приложением подтверждающих документов на её повышение.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

## **V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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