государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Новосибирской области «Новосибирский строительно-монтажный колледж»
(ГБПОУ НСО «НСМК»)

ПРИКАЗ

31.08.2026 № 01-07/94/1

г. Новосибирск

Об утверждении Положения об оплате труда

В целях приведения Положения об оплате труда государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский строительно-монтажный колледж» в соответствие с дополнительными соглашениями к Областному отраслевому соглашению по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2026 - 2028 годы, утвержденными министерством образования Новосибирской области, Новосибирской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования 31.03.2026, 18.06.2026, 19.08.2026 (зарегистрированы в Минтруда и соцразвития Новосибирской области от 10.04.2026 № 5, от 24.06.2026 № 10, от 20.08.2026 № 13), принимая во внимание, что при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда работников колледжа общая сумма выплат работнику по должностному окладу (окладу), ставке заработной платы, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу), фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, после изменений не может быть в абсолютном выражении меньше суммы соответствующих выплат, производимых работнику до изменений, при условии сохранения объема его трудовых (должностных) обязанностей и выполнения им работ той же квалификации, на основании решения общего собрания коллектива (протокол № 5 от 31.08.2026), с учетом мнения представительного органа работников, **приказываю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский строительно-монтажный колледж».
2. Положение об оплате труда государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский строительно-монтажный колледж» вступает в силу с 01.09.2026, за исключением отдельных его положений.

2.1. Абзац 1 подпункта 1 пункта 3.3 Положения об оплате труда государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский строительно-монтажный

колледж», утвержденного настоящим приказом, распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2026.

Главному бухгалтеру Никулиной Н.В. произвести доплату работникам, на которых распространяется абзац 1 подпункта 1 пункта 3.3 Положения об оплате труда государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский строительно-монтажный колледж», в ближайший день выплаты заработной платы.

3. Признать утратившими силу:

3.1. Положение об оплате труда государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский строительно-монтажный колледж», утвержденное приказом от 10.02.2026 № 01-07/26.

4. Инженеру отдела информационно-технического обеспечения Соломинской Т.Ю. в соответствии с Положением о сайте образовательной организации разместить настоящий приказ на официальном сайте ГБПОУ НСО «Новосибирский строительно-монтажный колледж».

5. Начальнику отдела кадров Драбинога О.В. обеспечить ознакомление работников с Положение об оплате труда государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский строительно-монтажный колледж», утвержденное настоящим приказом.

6, Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Директор Л.А. Холина

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной организации государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский строительно-монтажный колледж», проспект Дзержинского, 1
Поварова Н.В.
31.08. 2026г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной организации государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский строительно-монтажный колледж», ул. Учительская, 42
Ермишкина М.А.
31.08. 2026г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом № 01-07/94/1
от 31.08.2026
Директор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский строительно-монтажный колледж»
Колина Л.А.

ПРИНЯТО
Общим собранием коллектива
протокол № 5 от 31.08.2026

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

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

г. Новосибирск
2026

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский строительно-монтажный колледж» (далее соответственно – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Областным отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области, на 2026-2028 годы, утвержденным министерством образования Новосибирской области, Новосибирской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования 16.12.2025, зарегистрированным в Министерстве труда и социального развития Новосибирской области за № 1 от 15.01.2026, 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», 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», постановлением Правительства Новосибирской области от 01.10.2024 № 454-п «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, 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.

В пределах фонда оплаты труда работников учреждения обеспечивается гарантированная заработная плата работников учреждений, 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 фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, не может быть меньше фактического уровня за предыдущий финансовой год (кроме случаев, связанных со снижением объема оказываемых учреждением образовательных услуг, сокращением количества обучающихся, классов-комплектов).

Гарантированная оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, формируется исходя из количества часов учебного плана и размера ставок заработной платы, а также включает в себя виды и размеры выплат компенсационного характера, стимулирующие выплаты, обязательные к ежемесячному начислению в соответствии с Приложением № 3 к Отраслевому соглашению и настоящим Положением.

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

Тарификационный список педагогического персонала на учебный год утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению в соответствии с настоящим Положением до 01 сентября.

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, в том числе нормы часов учебной (преподавательской) работы, установленной работнику трудовым договором, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 05 марта 2025 г. № 10-П.

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, формируется с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 г. № 40-П, 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, 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.

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, заведующие воспитательным сектором, заведующий учебно-производственными мастерскими «Профессионалы», заведующие учебной частью, заведующий филиалом, заместитель заведующего филиалом по учебной и воспитательной работе (УиВР), 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, концертмейстер, музыкальный работник, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, социальный педагог, методисты, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, лаборант сектора по учебно-производственной практике, ведущий библиотекарь, библиотекарь.

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 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета».

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

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

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;
- ✓ выплаты по районному коэффициенту.

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

Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, в том числе обособленного структурного подразделения, устанавливаются директором Учреждения в размере на 10% ниже должностного оклада руководителя структурного подразделения.

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 Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

2.7. Стоимость образовательного часа для педагогических работников, отнесенным к 4 квалификационному уровню, определяется в пределах основной части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, по формуле:

для первой квалификационной категории Ст = ДО/Н+(1315,44/Н);

для высшей квалификационной категории Ст = ДО/Н+(2630,88/Н), 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 (Н=720/10 =72).

2.8. 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 4.6 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 одного месяца со дня возникновения обстоятельств, влияющих на размер заработной платы. В случае предоставления данных в срок, превышающий один месяц со дня возникновения обстоятельств, влияющих на размер заработной платы, 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.

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, (старший) методист, (старший)

	преподаватель, тьютор	воспитатель, мастер производственного обучения, социальный педагог, педагог-организатор (при совпадении профиля работы)
2	Учитель технологии	Мастер производственного обучения
3	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	(Старший) воспитатель
4	Учитель музыки	Музыкальный руководитель, концертмейстер
5	Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Музыкальный руководитель, концертмейстер
6	Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	Руководитель физического воспитания
7	Преподаватель	Руководитель физического воспитания
8	Руководитель физического воспитания	Преподаватель (физической культуры), (старший) методист,
9	(Старший) воспитатель	(Старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог
10	(Старший) методист	(Старший) методист, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог
11	Мастер производственного обучения	Методист
12	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Педагог – организатор, (старший) воспитатель
13	Педагог-психолог	Воспитатель, методист, социальный педагог, педагог-организатор,
14	Старший тренер-преподаватель	Методист, педагог-организатор
15	Старший педагог дополнительного образования	Методист, педагог-организатор, концертмейстер, музыкальный руководитель
16	Старший инструктор-методист	Методист, педагог-организатор
17	Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор, концертмейстер, музыкальный руководитель
18	Социальный педагог	Педагог-организатор
19	Тренер-преподаватель	Педагог-организатор

20	Инструктор-методист	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 учреждения;
- военная служба (призыв);
- 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.;
- 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 другое учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации учреждения, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

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

III. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения, как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника.

3.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым

кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

1) 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.

2) работу в ночное время в размере 35 % ставки заработной платы должного оклада (оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

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 вследствие неявки сменяющегося работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;

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

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

5) совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон

обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты при совмещении должностей 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 том же или ином учреждении, а также в том же учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками), оплата производится в соответствии с настоящим Положением с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы, выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат – только за первую (высшую) квалификационную категорию, полученную по соответствующей педагогической должности либо по иной в случае сохранения выплат в соответствии с п. 2.10 настоящего Положения при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы.

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.

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

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;

3.3. За дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые педагогическим работником за дополнительную оплату и с его письменного согласия, осуществляются выплаты за:

1) классное руководство учебной группой доплата устанавливается в размере

1001 руб. в месяц в группе с наполняемостью 25 человек, в зависимости от наполняемости группы.

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

- 5 000,0 рубля 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 группах;

- 10 000,0 рубля 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 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.

2) проверку письменных работ – доплата устанавливается педагогическим работникам, которым установлена педагогическая нагрузка по учебным дисциплинам: математика, русский язык, инженерная графика, техническая механика, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 10% от ставки заработной платы в зависимости от предмета, фактического объема учебной нагрузки и наполняемости группы, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, устанавливается в размере 1644,30 рублей в зависимости от предмета, фактического объема учебной нагрузки и наполняемости группы (пропорционально количеству в группе с наполняемостью 25 человек);

3) заведование кабинетом учебной дисциплины – педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 5% от ставки заработной платы (должностного оклада), педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 822,15 рублей;

4) заведование учебной лабораторией (мастерской, участком в учебно-производственных мастерских) - педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 10% от ставки заработной платы (должностного оклада), педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 1644,30 рублей;

5) руководство предметно-цикловыми комиссиями (далее ПЦК), кроме ПЦК профессионального цикла (выпускающими), педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист», - педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 20% от ставки заработной

платы (должностного оклада), педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 3288,60 рублей;

6) руководство предметно-цикловыми комиссиями (далее ПЦК), кроме ПЦК профессионального цикла (выпускающими), педагогическим работникам, имеющим квалификационной категории «педагог-методист», - педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 25% от ставки заработной платы (должностного оклада) по занимаемой должности, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 4110,75 рублей;

7) руководство ПЦК профессионального цикла (выпускающими) педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист», – педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 40 % от ставки заработной платы (должностного оклада), педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 6577,20 рублей;

8) руководство ПЦК профессионального цикла (выпускающими) педагогическим работникам, имеющим квалификационной категории «педагог-методист», – педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 45 % от ставки заработной платы (должностного оклада) по занимаемой должности, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 7399,35 рублей;

9) выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», - педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 15% от ставки заработной платы (должностного оклада), педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 2466,45 рублей соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры и условия осуществления указанной доплаты устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим положением, Положением о наставничестве, с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству;

10) выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», - педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 25% от ставки заработной платы (должностного оклада) по занимаемой должности, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 4110,75 рублей.

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

3.5. Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

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

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

3.7. 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, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников Учреждения.

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

4.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются как по основной должности, так и по совместительству в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

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.

4.3. К видам выплат стимулирующего характера работников Учреждения в настоящем Положении относятся выплаты:

- за ученую степень, ученое звание;
- за почетное звание и другие знаки отличия;
- за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- вознаграждение по итогам работы: выплаты за качественные показатели эффективности деятельности, премии по итогам календарного периода и за выполнение важных и особо важных заданий.
- советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- за руководство творческим, общественным, интеллектуальным объединением, кружковую работу.

4.4. Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их педагогической работы или учебной (преподавательской) работы устанавливается ежемесячная надбавка в следующем порядке:

4.4.1. Педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, от занимаемого должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

- 8% - за I квалификационную категорию;
- 16% - за высшую квалификационную категорию.

4.4.2. Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере:

- 1315,44 рублей, исходя из нормы учебной нагрузки 18 часов в неделю, - за I квалификационную категорию;
- 2630,88 рублей исходя из нормы учебной нагрузки 18 часов в неделю, - за высшую квалификационную категорию.

Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

4.5. Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание устанавливаются по профилю работы Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере:

• за ученое звание доцента, профессора – педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, - 10% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, - 1644,30 рублей, остальным работникам Учреждения - 10% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

• кандидат наук – педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, - 16% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, - 2630,88 рублей, остальным работникам Учреждения - 16% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

• доктор наук – педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, - 20% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, - 3288,60 рублей, остальным работникам Учреждения - 20% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

4.6. Стимулирующая надбавка за почетное звание и другие знаки отличия устанавливается работникам в соответствии с перечнями:

4.6.1. Государственные награды и знаки за боевые отличия:

медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие, - устанавливаются педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 25% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 4110,75 рублей, остальным работникам Учреждения - 25% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными Силами Российской Федерации - устанавливаются педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 20% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 3288,60 рублей, остальным работникам Учреждения - 20% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

Благодарности Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными Силами Российской Федерации - устанавливаются педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 2466,45 рублей, остальным работникам Учреждения - 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

4.6.2. Размер стимулирующей надбавки за почетные звания, нагрудные знаки (значки) и другие знаки отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются работникам, имеющим:

а) «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 К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выгодского, медаль «За вклад в

реализацию государственной политики в области образования и научно-технического развития и другие, - устанавливаются педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 20% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 3288,60 рублей, остальным работникам Учреждения - в размере 20% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

б) «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие, - устанавливаются педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 25% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 4110,75 рублей, остальным работникам Учреждения - 25% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

в) «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 высшего профессионального образования 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», «Отличник здравоохранения», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «За развитие научно-исследовательской работы студентов», - устанавливаются педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 20 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 3288,60 рублей, остальным работникам Учреждения - 20 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

г) Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», - устанавливаются педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 50% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 8221,50 рублей, остальным работникам Учреждения - 50% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

д) Почетные грамоты Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, - устанавливаются педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 15 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 2466,45 рублей, остальным работникам Учреждения - 15 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

е) ведомственные знаки Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», «100-летие МДЦ «Артек», - устанавливаются педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 2466,45 рублей, остальным работникам Учреждения - 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

ж) благодарность Министерства просвещения Российской Федерации, - устанавливаются педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 10% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 1644,30 рублей, остальным работникам Учреждения - 10% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

При наличии у работника несколько почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, надбавка устанавливается только по основной должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

4.6.3. 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 педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 20% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 3288,60 рублей, остальным работникам Учреждения - 20% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

4.7. В Учреждении предусмотрены меры социальной поддержки молодых педагогических (преподавательских) кадров (далее – молодой специалист) в течение первых трех лет педагогической (преподавательской) работы в Учреждении:

4.7.1. 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.

4.7.2. Из фонда оплаты труда Учреждения молодому специалисту выплачивается ежемесячная надбавка в течение 3-х лет в размере:

- 25% от оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической работы (учебной нагрузки) пропорционально отработанному времени педагогическим работникам, отнесенных к 1 - 3 квалификационным уровням;

- 4110,75 рублей, исходя из нормы учебной нагрузки 18 часов в неделю, педагогическим работникам, отнесенных к 4 квалификационному уровню.

Ежемесячная надбавка назначается приказом директора Учреждения по заявлению работника с первого числа месяца, следующего за месяцем обращения.

Выплаты, установленные молодым специалистам, не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно после того, как месячная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

4.8. Предусмотренные пунктом 4.7 настоящего Положения меры социальной поддержки выплачиваются молодым специалистам в заявительном порядке при одновременном соблюдении следующих условий:

- 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;

- работа в соответствии с полученной специальностью или по профилю выполняемой работы.

Размер единовременного пособия молодым специалистам уменьшается пропорционально объему педагогической работы (учебной нагрузки) в случаях:

- работающим на условиях внешнего совместительства или в режиме неполной занятости в случае, когда Учреждение является основным местом работы;

- работающим по внутреннему совместительству, когда только совмещаемая работа соответствует полученной специальности или профилю выполняемой работы.

Ежемесячная надбавка не назначается молодым специалистам за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также молодым специалистам, работающим на условиях внутреннего совместительства, за исключением случаев, когда только совмещаемая работа соответствует полученной специальности или профилю выполняемой работы.

4.8.1. Под статусом молодого специалиста в рамках настоящего Положения признается:

1) выпускник профессиональных образовательных учреждений и организаций высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, заключивший трудовой договор с Учреждением по основному месту работы по педагогической должности в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения.

2) лицо, закончившее полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшее государственную (итоговую) аттестацию и получившее документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

4.8.2. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- при получении высшего образования впервые при наличии диплома о среднем профессиональном образовании;
- несвоевременное предоставление гарантий молодым специалистам в соответствии с п. 4.7 настоящего Положения.

4.8.3. Молодым специалистом также признается работник, поступивший на работу в Учреждение впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания организации высшего образования или профессионального образовательного учреждения, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

4.9. Выплата стимулирующего характера за руководство творческим, общественным, интеллектуальным объединением, кружковую работу устанавливается педагогическим работникам, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням, в размере 10 % от ставки заработной платы (должностного оклада) по основной должности, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 1644,30 рублей.

4.10. Выплаты стимулирующего характера по качественным показателям эффективности деятельности устанавливаются по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения, и определяются в процентах от должностного оклада (оклада) работника, ставки заработной платы.

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

4.10.1. 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
1	**Преподаватели**		**до 360% за ставку*, при максимально допустимом объёме учебной нагрузки до 720%**	
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
1.2	Результаты независимой оценки качества образования	Доля участников ВПР СПО, преодолевших границу низких результатов по контролируемому предмету, в общем количестве участников ВПР СПО: <67% 67-87% 88% и более	 0% 10% 15%	один раз в квартал
		Доля участников ВПР СПО, преодолевших границу высоких результатов по контролируемому предмету, в общем количестве участников ВПР СПО: <1% 1-7% Более 7%	 0% 10% 15%	
1.3	Проведение мероприятий, способствующих повышению успеваемости и сохранности	Сохранность контингента, без учета внутренних перемещений (количество обучающихся по состоянию на отчетную дату/количество обучающихся по состоянию на 01.09) *100: 95-100%	20%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	контингента в курируемой группе	Доля обучающихся в курируемой группе на основе договоров о целевом обучении в общем количестве обучающихся группы: До 25% 25-50% Более 50%	 0% 10% 20%	
1.4	Качество обеспечения учебного процесса	разработка и внедрение авторских программ исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися эффективное внедрение и использование педагогических технологий организации дистанционной учебной деятельности	10% 10% 10%	один раз в квартал
1.5	Процент занятий, проводимых с использованием практико-ориентированных технологий, интерактивных форм обучения, с применением электронных форм	50% и более менее 50%	20% 0%	один раз в квартал
1.6	Результативность коррекционно-развивающей работы со студентами, имеющими инвалидность и ОВЗ	Результаты подтверждены по результатам внутреннего контроля	10%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.7	Результативность участия студентов в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях, конкурсах профмастерства *(по каждому уровню учитываются показатели либо призёра, либо победителя, максимальный процент по данному показателю – 65%)*	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
1.8	Снижение пропусков занятий студентами без уважительной причины	Пропуски занятий по учебной дисциплине (в учебной группе для классного руководителя) менее 2% 2% и более	10% 0%	один раз в квартал
1.9	Результативность работы по трудоустройству выпускников по выбранной специальности	Трудоустройство 78% и более Трудоустройство менее 78%	15% 0%	один раз в квартал
1.10	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, семинары, мастер-классы, выступления на методических объединениях, профессиональных конкурсах и др.)	назначается при: наличии подтверждающих материалов	20%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.11	Гражданско-патриотическое воспитание	Организация и результативность мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в квартал
1.12	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременном предоставлении запрашиваемой информации;	до 10% до 10%	один раз в квартал
		- правильном ведении и своевременной сдаче отчетной и деловой документации	до 10%	
*	Коэффициент, учитывающий объём выполненной работы (учебной нагрузки)		К = Т/Н, где Т - объём тарифицированной нагрузки, Н – норма часов за ставку (720 часов). Максимальное допустимое значение К=2.	один раз в год
2	**Мастер производственного обучения**		**до 600**	
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 80%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.3	Проведение мероприятий, способствующих повышению успеваемости и сохранности контингента в курируемой группе (классное руководство или руководство практикой)	Сохранность контингента, без учета внутренних перемещений (количество обучающихся по состоянию на отчетную дату/количество обучающихся по состоянию на 01.09) *100: 95-100%	20%	один раз в квартал
		Доля обучающихся в курируемой группе на основе договоров о целевом обучении в общем количестве обучающихся группы: До 25% 25-50% Более 50%	 0% 10% 20%	
2.4	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
2.5	Участие в реализации программ дополнительного профессионального образования и профессионального обучения	назначается при: наличии подтверждающих материалов	25% за каждую программу Не более 75%	один раз в квартал
2.6	Результативность участия студентов в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях, конкурсах профмастерства *(по каждому уровню учитываются показатели либо призёра, либо победителя, максимальный процент по данному показателю – 65%)*	за каждое мероприятие всероссийского и международного 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%	
2.7	Результативность коррекционно-развивающей работы со студентами, имеющими инвалидность и ОВЗ	Результаты подтверждены по результатам внутреннего контроля	20%	один раз в квартал
2.8	Результативность работы по трудоустройству выпускников по выбранной специальности	Трудоустройство 78% и более Трудоустройство менее 78%	25% 0%	один раз в квартал
2.9	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
2.10	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 60%	один раз в квартал
2.11	Гражданско-патриотическое воспитание	Организация и результативность мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в квартал
2.12	Эффективность трудовой	назначается при:		один

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	деятельности	- выполнении индивидуального плана работы;	до 10%	раз в квартал
		- своевременном предоставлении запрашиваемой информации;	до 10%	
		- правильном ведении и своевременной сдаче отчетной и деловой документации	до 15%	
		- отсутствие замечаний по соблюдению правил техники безопасности и охраны труда	до 15%	
		- развитие учебно-методической и материально-технической базы и обеспечение бесперебойной работы участков, мастерских, рабочих мест и т.п. в колледже	до 15%	
3	**Воспитатель**		**до 600%**	
3.1	Уровень организации воспитательной работы	- отсутствие фактов правонарушений обучающимися, проживающими в общежитии	100%	один раз в месяц
		- уменьшение количества нарушения правил проживания в общежитии	90%	
		- обновление в общежитиях информационных стендов, бюллетеней, наглядной агитации по актуальным вопросам деятельности государства в области молодёжной политики	70%	
		- создание новых информационных стендов	50%	
3.2	Работа со студенческим активом	-формирование студенческого актива и качественная организация работы студенческого актива общежития, контроль документального обеспечения работы актива	50%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.3	Гражданско-патриотическое воспитание	-организация и проведение мероприятий гражданско-патриотической направленности	50% за каждое мероприятие, но не более 100%	один раз в месяц
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%	один раз в месяц
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
4	**Социальный педагог**		**до 600**	
4.1	Результативность адаптационной работы со студентами	Положительная динамика, подтверждённая педагогическими наблюдениями	50%	один раз в месяц
	в том числе имеющими инвалидность и ОВЗ	Положительная динамика, подтверждённая педагогическими наблюдениями	50%	
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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
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% *(но не более 90% в сумме)*	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% *(но не более 90% в сумме)*	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% *(но не более 90% в сумме)*	один раз в месяц
4.8	Гражданско-патриотическое воспитание	Организация и результативность мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в месяц
4.9	Эффективность трудовой деятельности	- выполнении индивидуального плана работы; - своевременном предоставлении запрашиваемой информации; - своевременном предоставлении запрашиваемой информации;	до 20% до 20% до 20%	один раз в месяц
5	**Педагог-психолог**		**до 600**	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
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% *(но не более 90% в сумме)*	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% *(но не более 90% в сумме)*	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% *(но не более 40% в сумме)*	один раз в месяц
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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
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% *(но не более 80% в сумме)*	один раз в месяц
5.9	Гражданско-патриотическое воспитание	Организация и результативность мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в месяц
5.10	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременном предоставлении запрашиваемой информации; - правильном ведении и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	до 20% до 20% до 20%	один раз в месяц
6	**Педагог-организатор**		**до 600**	
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% *(но не более 100% в сумме)*	один раз в месяц
6.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	20% *(но не более 80% в сумме)*	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% *(но не более 60% в сумме)*	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% *(но не более 60% в сумме)*	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% *(но не более 60% в сумме)*	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	Гражданско-патриотическое воспитание	Организация и результативность мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в месяц
6.10	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- выполнении индивидуального плана работы;	до 20%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- своевременном предоставлении запрашиваемой информации;	до 20%	
		- правильном ведении и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	до 20%	
7	**Методист**		**до 600**	
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 профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	20% *(но не более 80% в сумме)*	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% *(но не более 80% в сумме)*	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% *(но не более 80% в сумме)*	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% *(но не более 100% в сумме)*	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	Гражданско-патриотическое воспитание	Организация и результативность мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в месяц
7.9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- выполнении индивидуального плана работы;	до 20%	
		- своевременном предоставлении запрашиваемой информации;	до 20%	
		- правильном ведении и своевременной сдаче отчетной и деловой документации	до 20%	
8	**Руководитель физического воспитания**		**до 650**	
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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
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
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%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		подготовка победителей	70%	
		за каждое мероприятие уровня района, учреждения:		
		подготовка призеров	10%	
		подготовка победителей	20%	
8.7	Гражданско-патриотическое воспитание	Организация и результативность мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в месяц
8.8	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 20% до 20% до 20% до 30%	один раз в месяц
9	**Старший мастер**		**до 650**	
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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
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	Личное участие в содействии заключению договоров о целевом обучении.	начисляется за каждый заключённый договор о целевом обучении, в подготовке и организации заключения которого он принял непосредственное участие.	2% за каждый заключённый договор, но не более 60%	один раз в квартал
9.4	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
9.5	Участие в реализации программ дополнительного профессионального образования	назначается при: наличии подтверждающих материалов	25% за каждую программу. Не более 75%	один раз в квартал
9.6	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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.7	Результативность коррекционно-развивающей работы со студентами, имеющими инвалидность и ОВЗ	Результаты подтверждены по результатам внутреннего контроля	20%	один раз в квартал
9.8	Результативность работы по трудоустройству выпускников по выбранной специальности	Трудоустройство 78% и более Трудоустройство менее 78%	30% 0%	один раз в квартал
9.9	Участие в работе методических объединений	Уровень колледжа Региональный уровень	20% 50%	
9.10	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
9.11	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 60%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.12	Гражданско-патриотическое воспитание	Организация и результативность мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в квартал
9.13	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в квартал
		- выполнении индивидуального плана работы;	до 10%	
		- своевременном предоставлении запрашиваемой информации;	до 10%	
		- правильном ведении и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	до 20%	
		- отсутствие замечаний по соблюдению правил техники безопасности и охраны труда	до 20%	
10	**Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями**		**до 650**	
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
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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
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; - 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% 20% 20% 20%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
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	Гражданско-патриотическое воспитание	Организация и результативность мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в месяц
10.9	Эффективность управленческой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 20%	
		- своевременно и достоверно предоставленной отчетности и информации	до 20%	
		- своевременном исполнении контрольных функций и отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников учебно-воспитательного процесса	до 20%	

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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	**Заместитель директора по административно-правовой и хозяйственной работе**		**до 800**	
1.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	50%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
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
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	до 150%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации	до 100%	
		- своевременном и качественном оформлении организационно-распорядительной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	до 50%	
		- своевременном исполнении контрольных функций	до 100%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 50%	
2	**Начальник хозяйственного отдела**		**до 650**	
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
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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
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)	до 70% до 70%	один раз в месяц
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 70% до 40%	
3	**Первый заместитель директора**		**до 800**	
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	Доля выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после		один раз в год

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии)	окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей их численности 78% и более менее 78%	 70% 0%	
3.4	Доля обучающихся на основе договоров о целевом обучении в общем количестве обучающихся	До 25 % 25-50% Более 50%	0 20% 30%	один раз в месяц
3.5	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% - 15% менее 5%	50% 30% 0%	один раз в год
3.6	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15% 5% - 15% менее 5%	40% 20% 0%	один раз в год
3.7	Уровень выполнения контрольных цифр приема (КЦП)	100% менее 100%	100% 0%	один раз в год
3.8	Выполнение объемных показателей, утвержденных государственным заданием в рамках допустимых отклонений	100% менее 100%	60% 0%	один раз в год
3.9	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
3.10	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: *победителя* *призера* Межрегиональный уровень (в т.ч. отборочный этап) за каждого: *победителя*	 10% 7% 15%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		призера *участника* Всероссийский (национальный, федеральный) уровень за каждого: *победителя* *призера* *участника* Международный уровень за каждого: *победителя* *призера* *участника*	10% 7% 20% 15% 10% 20% 15% 10% но не более 70% в целом по пункту	
3.11	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 *регионального уровня* *федерального уровня* призера *регионального уровня* *федерального уровня*	 5% 10% 2% 5% не более 20%	один раз в месяц
3.12	Гражданско-патриотическое воспитание	Контроль организации и результативности мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в месяц
3.13	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина	до 30%	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное представление отчетности и информации	до 20%	
		Отсутствие случаев профессионального травматизма и проф. заболеваемости	до 20%	
		Своевременное исполнение контрольных функций и	до 30%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		
4	**Главный бухгалтер**		**до 800**	
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 - отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	25% 25%	один раз в месяц
4.5	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации	до 100% 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	до 100% до 90%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60%	
5	**Заведующий филиалом**		**до 800**	
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	Доля обучающихся на основе договоров о целевом обучении в общем количестве обучающихся	До 25 % 25-50% Более 50%	0 20% 30%	один раз в месяц
5.4	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
5.5	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% - 15% менее 5%	50% 30% 0%	один раз в год
5.6	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15% 5%-15% менее 5%	40% 20% 0%	один раз в год
5.7	Уровень выполнения контрольных цифр приема (КЦП)	100% менее 100%	55% 0%	один раз в год
5.8	Выполнение объемных показателей, утвержденных государственным заданием в рамках допустимых отклонений	100% менее 100%	60% 0%	один раз в год
5.9	Участие студентов в	за каждого		один

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	областных предметных олимпиадах; областных, межрегиональных и всероссийских конференциях и конкурсах, в том числе заочных	*победителя* *призера*	5% 2% но не более 25%	раз в месяц
5.10	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: *победителя* *призера* Межрегиональный уровень (в т.ч. отборочный этап) за каждого: *победителя* *призера* *участника* Всероссийский (национальный, федеральный) уровень за каждого: *победителя* *призера* *участника* Международный уровень за каждого: *победителя* *призера* *участника*	 10% 7% 15% 10% 7% 20% 15% 10% 20% 15% 10% но не более 50% в целом по пункту	один раз в месяц
5.11	Гражданско-патриотическое воспитание	Контроль организации и результативности мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в месяц
5.12	Подготовка победителей и призеров мероприятий регионального, федерального уровней музыкально-художественного, физкультурно-	за каждого победителя *регионального уровня* *федерального уровня* призера	 5 10	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	оздоровительного и спортивного направлений, технического творчества и конкурсных мероприятий для активной молодёжи.	*регионального уровня* *федерального уровня*	2 5 не более 20	
5.13	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 проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие нарушений	20%	один раз в месяц
	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина	до 20%	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное представление отчетности и информации	до 20%	
		Отсутствие случаев профессионального травматизма и проф. заболеваемости	до 30%	
		Своевременное исполнение контрольных функций и	до 30%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		
6	**Руководитель многофункционального международного центра прикладных квалификаций**		**до 650**	
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% *(но не более 80% в сумме)*	один раз в месяц
6.2	Личное участие в содействии заключению договоров о целевом обучении.	начисляется за каждый заключённый договор о целевом обучении, в подготовке и организации заключения которого принято непосредственное участие	2% за каждый заключённый договор, но не более 30%	один раз месяц
6.3	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
6.4	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
6.5	Выполнение плановых цифр приёма по программам дополнительного профессионального образования и профессионального обучения	100% менее 100%	70% 0%	один раз в год

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.6	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
6.7	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских выставках, конференциях, конкурсах, семинарах и других подобных мероприятиях	за каждое мероприятие	20% *(но не более 80% в сумме)*	один раз в месяц
6.8	Руководство методическим объединением, участие в работе отраслевого совета	Регионального уровня Уровня учреждения	70% 20% Оценивается один показатель пункта	один раз в месяц
6.9	Гражданско-патриотическое воспитание	Организация и результативность мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в месяц
6.10	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 20%	один раз в месяц
		- своевременно и достоверно предоставленной отчетности и информации - своевременном исполнении контрольных функций и отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса -эффективность деятельности по развитию международного сотрудничества колледжа	до 20% до 25% до 25%	
7	**Начальник отдела информационно-технического обеспечения**		**до 650**	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
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:		один раз в месяц
		- 2 и более новости в неделю - менее 2-х новостей в неделю	100% 0%	
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:		один раз в месяц
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации	до 40% до 40%	
		- 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%	
8	**Заведующий очным/коммерческим отделением**		**до 650**	
8.1	Сохранность	95% и более	100%	один

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	контингента	менее 95%	0%	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%	 40% 25% 0%	один раз в месяц
8.3	Доля обучающихся на основе договоров о целевом обучении в общем количестве обучающихся отделения	До 25 % 25-50% Более 50%	0 20% 30%	один раз в месяц
8.4	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%	 50% 0%	один раз в год
8.5	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% - 15% менее 5%	50% 30% 0%	один раз в год
8.6	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15% 5%-15% менее 5%	20% 10% 0%	один раз в год
8.7	Уровень выполнения контрольных цифр приема (КЦП)	100% менее 100%	30% 0%	один раз в год
8.8	Выполнение объемных показателей, утвержденных государственным заданием в рамках допустимых отклонений	100% менее 100%	60% 0%	один раз в год
8.9	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	10% (но не более 30%)	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.10	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
8.11	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
8.12	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
8.13	Гражданско-патриотическое воспитание	Организация и результативность мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в месяц
8.14	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина	до 20%	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное представление отчетности и информации	до 20%	
		Своевременное исполнение контрольных функций и отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 20 %	
9	**Заведующий сектором по учебно-производственной практике**		**до 650**	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
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: 78% и более менее 78 %	 70% 0%	один раз в год
9.2	Доля обучающихся на основе договоров о целевом обучении в общем количестве обучающихся подразделения	До 25 % 25-50% Более 50%	0 20% 30%	один раз в месяц
9.3	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	20% *(но не более 100% в сумме)*	один раз в месяц
9.4	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% - 15% менее 5%	50% 20% 0%	один раз в год
9.5	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15% 5% - 15% менее 5%	50% 30% 0%	один раз в год
9.6	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%	
9.7	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	100% 0%	один раз в год
9.8	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%	 60% 40% 0%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.9	Гражданско-патриотическое воспитание	Организация и результативность мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в месяц
9.10	Эффективность управленческой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 15%	
		- своевременно и достоверно предоставленной отчетности и информации	до 15%	
		- своевременном исполнении контрольных функций и отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 15%	
		-отсутствие замечаний по контролю соблюдения правил техники безопасности при проведении внеурочных мероприятий	до 15%	
10	**Заведующий учебно-производственными мастерскими/учебно-производственными мастерскими «Профессионалы»**		**до 500**	
10.1	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	20% *(но не более 80% в сумме)*	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
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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.4	Участие в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня	назначается при: наличии подтверждающих материалов -международный уровень -региональный уровень -уровень учреддения	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	Гражданско-патриотическое воспитание	Организация и результативность мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в месяц
10.9	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 20%	один

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- своевременно и достоверно предоставленной отчетности и информации	до 20%	раз в месяц
		- своевременном исполнении контрольных функций и отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 20%	
11	**Заведующий учебной частью**		**до 650**	
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	Доля обучающихся на основе договоров о целевом обучении в общем количестве обучающихся подразделения	До 25 % 25-50% Более 50%	0 20% 30%	один раз в месяц
11.4	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%	 40% 0%	один раз в год
11.5	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% - 15% менее 5%	50% 30% 0%	один раз в год
11.6	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15% 5% - 15% менее 5%	40% 20% 0%	один раз в год
11.7	Уровень выполнения контрольных цифр	100% менее 100%	50% 0%	один раз в

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	приема (КЦП)			год
11.8	Выполнение объемных показателей, утвержденных государственным заданием в рамках допустимых отклонений	100% менее 100%	60% 0%	один раз в год
11.9	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 20%	один раз в месяц
11.10	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: *победителя* *призера* Межрегиональный уровень (в т.ч. отборочный этап) за каждого: *победителя* *призера* *участника* Всероссийский (национальный, федеральный) уровень за каждого: *победителя* *призера* *участника* Международный уровень за каждого: *победителя* *призера* *участника*	 10% 7% 15% 10% 7% 20% 15% 10% 20% 15% 10% но не более 30% в целом по пункту	один раз в месяц
11.11	Подготовка победителей и призеров мероприятий регионального,	за каждого победителя *регионального*		один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	федерального уровней музыкально-художественного, физкультурно-оздоровительного и спортивного направлений, технического творчества и конкурсных мероприятий для активной молодёжи.	*уровня* *федерального уровня* призера *регионального уровня* *федерального уровня*	5% 10% 2% 5% не более 20%	
11.12	Гражданско-патриотическое воспитание	Организация и результативность мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в месяц
11.13	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина	до 20%	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное представление отчетности и информации	до 20%	
		Отсутствие случаев профессионального травматизма и проф. заболеваемости	до 20%	
		Своевременное исполнение контрольных функций и отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 20 %	
12	**Заведующий воспитательным сектором**		**до 650**	
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% *(но не более 80% в сумме)*	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 *регионального уровня* *федерального уровня* призера *регионального уровня* *федерального уровня*	 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 %	 40% 0%	один раз в месяц
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	 50% 20% 0%	
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
12.9	Участие в мероприятиях по управлению воспитательной деятельностью (семинары, круглые столы, конференции, вебинары и др.) на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях	внутриколледжный уровень региональный уровень всероссийский уровень	20% 40% 80%	один раз в месяц
12.10	Участие или организация участия в профессиональных конкурсах и грантах по вопросам воспитания	внутриколледжный уровень региональный уровень всероссийский уровень	20% 40% 80%	один раз в месяц
12.11	Гражданско-патриотическое воспитание	Организация и результативность мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в месяц
12.12	Эффективность управленческой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 20%	
		- своевременно и достоверно предоставленной отчетности и информации	до 20%	
		- своевременном исполнении контрольных функций и отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 20%	
13	**Начальник отдела кадров**		**до 650**	
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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- 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
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 предоставление 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%	
14	**Заместитель директора по информационным технологиям**		**до 800**	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
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, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, форумах, конференциях, тренировках и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями	за каждое мероприятие	20% (но не более 100% в сумме)	один раз в месяц
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	до 70% до 60%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		достоверном предоставлении отчетности и информации; - 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 60% до 30%	
15	**Руководитель структурного подразделения подготовки квалифицированных рабочих**		**до 650**	
15.1	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	50% 0%	один раз в год
15.2	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
15.3	Доля обучающихся на основе договоров о целевом обучении в общем количестве обучающихся подразделения	До 25 % 25-50% Более 50%	0 20% 30%	один раз в месяц
15.4	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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
15.5	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями	за каждое мероприятие	10% *(но не более 50% в сумме)*	один раз в месяц
15.6	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%	
15.7	Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% менее 100%	40% 0%	один раз в год
15.8	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	30% 10% 0%	один раз в год
15.9	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	20% 10% 0%	один раз в год
15.10	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	20%	один раз в месяц
15.11	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	20%	один раз в месяц
15.12	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
15.13	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
15.14	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	50%	один раз в месяц
15.15	Гражданско-патриотическое воспитание	Организация и результативность мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в месяц
15.16	Эффективность управленческой деятельности	назначается при:		один раз в месяц
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 20%	
		- своевременно и достоверно предоставленной отчетности и информации	до 20%	
		- своевременном исполнении контрольных функций и отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 20%	
16	**Начальник методического отдела**		**до 650**	
16.1	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
16.2	Качественная подготовка отчётов федерального, областного уровня	Отсутствие замечаний	25% (но не более 100% в сумме)	один раз в месяц
16.3	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
16.4	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
16.5	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)	
16.6	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
16.7	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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
16.8	Гражданско-патриотическое воспитание	Организация и результативность мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в месяц
16.9	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 сдачи отчетной и деловой документации	до 30%	
		-отсутствие замечаний у сотрудников методического отдела	до 40%	
17	**Руководитель административно-хозяйственной части**		**до 650**	
17.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	100%	один раз в месяц
17.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	70%	один раз в месяц
17.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	70%	один раз в месяц
17.4	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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
17.5	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
17.6	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	50%	один раз в месяц
17.7	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%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60%	
18	**Начальник отдела по обеспечению безопасности и охране труда**		**до 650**	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
18.1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей и контроль за соблюдением должностных обязанностей лицами, ответственными за соблюдение безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований в колледже	- отсутствие нарушений и недостатков; - организация проведения инструктажей, наличие инструкций, журналов; - организация и контроль по своевременному направлению и прохождению обучения, аттестации (при необходимости); - контроль за соблюдением выполнения требований безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований	80%	один раз в месяц
18.2	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)	- контроль регламента технического обслуживания систем комплексной безопасности в соответствии с планом и графиком сервисного обслуживания; - контроль соответствия ремонтных работ (затрат) при обслуживании систем фактически выполняемым работам по техническому обслуживанию и поддержанию систем комплексной безопасности; - контроль своевременной замены вышедшего из строя оборудования на аналоги из резервного фонда обслуживающей организации на период действия договора	80%	один раз в месяц
18.3	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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
18.4	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
18.5	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
18.6	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%	
		- своевременное и качественное выполнение планов, приказов, графиков дежурства и иных мероприятий по обеспечению безопасности при проведении культурно-массовых мероприятий	до 50%	
		- отсутствии со стороны контрольных органов замечаний по соблюдению требований пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности объектов, санитарно-гигиенических требований в колледже	до 50%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- соблюдении сроков и качества выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 50%	
		- отсутствии 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%	
19	**Начальник отдела электроэнергетики**		**до 650**	
19.1	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	70% 70%	один раз в месяц
		- своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических/электрических систем и оборудования	70%	
19.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний	50%	один раз в месяц
19.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	50%	один раз в месяц
19.4	Проведение работ по подготовке зданий учреждения и к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	50%	один раз в месяц
19.5	Эффективность трудовой	назначается при:		один

	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 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 50%	
20	**Руководитель студенческого спортивного клуба «Монтажник»**		**до 650**	
20.1	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
20.2	Организация и проведение профориентационных, спортивных, военно-патриотических и других мероприятий	за каждое мероприятие - 30%, не более шести мероприятий	180%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
20.3	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
20.4	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
20.5	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
20.6	Гражданско-патриотическое воспитание	Организация и результативность мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в месяц
20.7	Подготовка обучающихся к участию в спортивных соревнованиях, научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю), конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, проектах, конференциях,	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%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	семинарах	за каждое мероприятие уровня района, учреждения:		
		подготовка призеров	5%	
		подготовка победителей	10%	
20.8	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременном предоставлении запрашиваемой информации; - правильном ведении и своевременной сдачи отчетной деловой документации	до 20% до 20% до 20%	один раз в месяц
21	**Заместитель заведующего филиалом по учебной и воспитательной работе (УиВР)**		**до 650**	
21.1	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	100% 0%	один раз в год
21.2	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
	Доля обучающихся на основе договоров о целевом обучении в общем количестве обучающихся подразделения	До 25 % 25-50% Более 50%	0 20% 30%	один раз в месяц
21.3	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
21.4	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего	более 15% 5% - 15% менее 5%	50% 30% 0%	один раз в год

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	количества выпускников			
21.5	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15% 5%-15% менее 5%	40% 20% 0%	один раз в год
21.6	Уровень выполнения контрольных цифр приема (КЦП)	100% менее 100%	50% 0%	один раз в год
21.7	Выполнение объемных показателей, утвержденных государственным заданием в рамках допустимых отклонений	100% менее 100%	60% 0%	один раз в год
21.8	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 20%	один раз в месяц
21.9	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: *победителя* *призера* Межрегиональный уровень (в т.ч. отборочный этап) за каждого: *победителя* *призера* *участника* Всероссийский (национальный, федеральный) уровень за каждого: *победителя* *призера* *участника* Международный уровень за каждого: *победителя* *призера*	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
		участника	но не более 30% в целом по пункту	
21.10	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 *регионального уровня* *федерального уровня* призера *регионального уровня* *федерального уровня*	 5% 10% 2% 5% не более 20%	один раз в месяц
21.11	Гражданско-патриотическое воспитание	Организация и результативность мероприятий гражданско-патриотической направленности	30%	один раз в месяц
21.12	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина	до 20%	один раз в месяц
		Своевременное и достоверное представление отчетности и информации	до 20%	
		Отсутствие случаев профессионального травматизма и проф. заболеваемости	до 20%	
		Своевременное исполнение контрольных функций и отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 20 %	

В. Специалисты и служащие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	**Экономист**		**до 550**	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
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
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 65%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- 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 15%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 10%	
2	**Бухгалтер**		**до 750**	
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 100%	
		- 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%	
3	**Кассир**		**до 400**	
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%	
4	**Специалист по кадрам**		**до 550**	
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%	
5	**Инспектор по кадрам**		**до 600**	
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 60%	
		- 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 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 50%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 40%	
6	**Юрисконсульт**		**до 650**	
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%	
7	**Секретарь руководителя**		**до 800**	
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 100% до 50% до 50% до 50% до 100% до 50%	один раз в месяц
8	**Секретарь учебной части**		**до 500**	
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
9	**Архивариус**		**до 500**	
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
10	**Инженер (отдел ИТО)/инженер-программист**		**до 600**	
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%	
11	**Инженер**		**до 400**	
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%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 5%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
12	**Специалист в области охраны труда**		**до 750**	
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	70%	
		- 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%	
		-выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 70%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 70%	
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 70%	
		- 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%	
13	**Библиотекарь**		**до 500**	
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 качественная и эффективная работа читального зала	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%	
14	**Комендант**		**до 650**	
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 здания, проживающих в общежитии - обеспечение бережного отношения обучающихся к имуществу учреждения, соблюдение чистоты в зданиях, жилых помещениях и помещениях общего пользования	50% 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% 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:		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 50%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- 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) - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 50% до 50%	
15	**Старший лаборант**		**до 450**	
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:		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%	
		- своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	до 20%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 10%	
16	**Лаборант**		**до 400**	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
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:		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 40%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- 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%	
17	**Лаборант (отдел информационно-технического обеспечения)**		**до 550**	
17.1	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%	
17.2	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%	
17.3	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	отсутствие нарушений	20%	один раз в месяц
18	**Контрактный управляющий**		**до 650**	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
18.1	Качественная и своевременная подготовка и размещение закупочной документации на специализированных интернет площадках в сфере закупок 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
18.2	Обеспечение своевременного исполнения условий контрактов (по направлению деятельности) Качественная и своевременная подготовка и размещение закупочной документации на 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

	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%	
19	**Техник - программист**		**до 700**	
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 70%	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	до 70%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 70%	
		- своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	до 70%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 70%	
20	**Техник (отдел электроэнергетики)**		**до 400**	
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
20.4	Проведение работ по подготовке зданий учреждения к новому учебному году и сезону	- отсутствие замечаний	30%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
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	**Техник (сектор по учебно-производственной практике)**		**до 400**	
21.1	Обеспечение прохождения производственной и преддипломной практики	- своевременный сбор от организаций заявок для прохождения производственной/преддипломной практики студентами	50%	один раз в месяц
		- своевременное оформление договоров с организациями о производственной/преддипломной практики	50%	
		- своевременная подготовка приказов о прохождении производственной/преддипломной практики	50%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
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
		- 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%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 15%	
22	**Делопроизводитель**		**до 480**	
22.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	- отсутствие ошибок и замечаний	80%	один раз в месяц
		- своевременность доведения входящей информации до адресатов	80%	
22.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	- качественное и своевременное внесение изменений в базы данных - качественный прием и отправка информации по электронной почте	60% 40%	один раз в месяц
22.3	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%	

	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 30%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
23	**Диспетчер образовательного учреждения**		**до 500**	
23.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	- отсутствие ошибок и замечаний - своевременность доведения информации до адресатов	90% 90%	один раз в месяц
23.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	- качественное и своевременное внесение изменений в базы данных - качественное ведение диспетчерского (электронного) журнала	50% 50%	один раз в месяц
23.3	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%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- 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%	
24	**Техник (отдел по обеспечению безопасности и охране труда)**		**до 300**	
24.1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, обеспечивающих соблюдение требований безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований на подведомственной территории	- своевременное проведение инструктажей, наличие инструкций, журналов; - своевременное направление работников на обучение, аттестацию (при необходимости); - отсутствие нарушений и недостатков	40%	один раз в месяц
24.2	Обеспечение выполнение работниками на подведомственной территории требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований	- отсутствие замечаний по результатам проверок; - отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	40%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
24.3	Обеспечение безопасности контингента и материальных ценностей на подведомственной территории	- отсутствие чрезвычайных ситуаций; - отсутствие фактов хищения имущества; - соблюдение требований пропускного и внутриобъектового режима; - своевременное реагирование на экстренные ситуации; - проведение профилактических мероприятий	40%	один раз в месяц
24.4	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%	
		- 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%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- соблюдении сроков и качества выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя отдела или учреждения	до 30%	
		- отсутствии со стороны контрольных органов замечаний по соблюдению требований пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности объектов, санитарно-гигиенических требований на подведомственной территории	до 20%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 10%	
25	**Техник (отдел информационно-технического обеспечения)**		**до 450**	
25.1	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%	
25.2	Осуществление контроля за функционированием официального сайта учреждения и страниц в социальных сетях	отсутствие замечаний своевременное обновление информации, новостей	30%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
25.3	Деятельность по контролю за сертификатами электронных ключей и подписей	отсутствие замечаний своевременное отслеживание работоспособности и актуальности	30%	один раз в месяц
25.4	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
25.5	Информационно-просветительная деятельность	отсутствие замечаний по сопровождению мероприятий сектора учебно-воспитательной работы и образовательного процесса	30%	один раз в месяц
25.6	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний	30%	один раз в месяц
25.7	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	30%	один раз в месяц
25.8	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%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- 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%	
26	**Дежурный по общежитию**		**до 300**	
26.1	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 конфликтных ситуаций	50% 50% 20%	один раз в месяц
26.2	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	20%	один раз в месяц
26.3	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	20%	один раз в месяц
26.4	Эффективность	назначается при:		

	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%	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%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
27.	**Механик**		**до 400**	
27.1	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 так же организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	50%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации оборудования	40%	
27.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний	30%	один раз в месяц
27.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	30%	один раз в месяц
27.4	Проведение работ по подготовке оборудования к новому учебному году	отсутствие замечаний	50%	один раз в месяц
27.5	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 50%	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%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	до 20%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 20%	

Г. Рабочие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	**Водитель автомобиля**		**до 700**	
1.1	Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	- отсутствие дорожно-транспортных происшествий, поломок по вине водителя	80%	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	90%	один раз в месяц
1.3	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 100%	

	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 100%	
		- своевременное и качественное ведение документации (по роду своей деятельности)	до 100%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 40%	
2	**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**		**до 550**	
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	50%	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	50%	
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	50%	
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента	50%	

	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	50%	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, 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%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 30%	
3	**Слесарь-сантехник**		**до 450**	

	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%	
4	**Слесарь–электрик по ремонту электрооборудования**		**до 450**	
4.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	50%	один раз в месяц
4.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	50%	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	50%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	50%	
		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
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 40%	
5	**Столяр**		**до 400**	
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%	
6	**Уборщик служебных помещений**		**до 450**	
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%	
7.	**Курьер**		**до 250**	

	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 рассыльную 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
8	**Дворник/уборщик территории**		**до 450**	
8.1	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	50%	один раз в месяц
8.2	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	50%	один раз в месяц
8.3	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	50%	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	50%	один раз в месяц
8.5	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	50%	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%	
9	**Гардеробщик**		**до 350**	
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:		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 40%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 50%	
10	**Повар**		**до 350**	
10.1	Создание благоприятных условий для обучающихся	- качественная подготовка пищи для обучающихся в соответствии с меню и требованиям по приготовлению пищи	100%	один раз в месяц
		- содержание в чистоте и порядке (в соответствии с СанПИН) помещения общественного питания	50%	
		- отсутствие обоснованных жалоб по вопросам приготовления пищи	50%	

	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%	
11	**Водитель транспортно-уборочной машины**		**до 350**	
11.1	Качественная и своевременная уборка снега и мусора с территории колледжа	- уборка снега и мусора на территории колледжа	100%	один раз в месяц
11.2	Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	- отсутствие поломок по вине водителя	20%	один раз в месяц
		- своевременное техническое обслуживание транспорта	25%	
		-качественное проведение ремонта транспортного	35%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		средства		
11.3	Рациональное использование материальных запасов	- экономный расход ГСМ, запасных частей	30%	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)	до 40%	
		- своевременное и качественное ведение документации (по роду своей деятельности)	до 20%	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	до 40%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 40%	
12.	**Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования**		**до 300**	
12.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	30%	один раз в месяц
12.2	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%	
12.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	20%	один раз в месяц
12.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	30%	один раз в месяц
12.5	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%	

	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%	
13	**Кастелянша**		**до 250**	
13.1	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
13.2	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
1	**Музыкальный руководитель / концертмейстер**		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

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

1) Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

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

ФОТст = ФОТ - ФОТгв, где

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников;

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения на соответствующий

финансовый год в соответствии с показателями плана финансово-хозяйственной деятельности;

ФОТгв - фонд оплаты труда гарантированных выплат (выплат по окладам и компенсационных выплат).

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

Фнв = ФОТст/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).

4.11.1. При определении выплат стимулирующего характера преподавателей, предусмотренных п. 4.10.1 настоящего Положения, учитывается объём выполненной работы (учебной нагрузки) с применением коэффициента увеличения объёма «К», где:

К = Т/Н;

Т – фактический годовой объём учебной нагрузки, установленный при тарификации, часов;

Н – норма часов за ставку (720 часов).

4.12. 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 (за исключением надбавок за квалификационную категорию и молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность), установленные работнику, должны обеспечить в соответствии с условиями пункта 1.8 настоящего Положения оплату труда в размере не ниже МРОТ за норму учебной нагрузки (педагогической работы), установленную за ставку заработной платы.

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

4.13.1. 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.

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

4.13.3. В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя Учреждения), работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии избирается

общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя Учреждения.

4.13.4. 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).

4.13.5. 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.

4.14. 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, определятся 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, 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 (Ку), который рассчитывается по формуле:

Ку = Фрасч/Фкпд.

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

4.16. Решение Комиссии об установлении работникам Учреждения стимулирующих выплат, предусмотренных п. 4.10.1 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, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П.

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 работникам устанавливаются в размере определенном в процентном соотношении от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, исчисляемого пропорционально отработанному времени работника, при этом размер премий предельными размерами не ограничивается.

При премировании по итогам календарного периода учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

При премировании за выполнение важных и особо важных заданий учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (в том числе проведение внутригрупповых соревнований);
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

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

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Приложение № 1 к Положению об оплате труда

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ (форма)

для установления стимулирующих выплат на _____ 20___ г.
указать расчетный период (месяц, квартал)

Ф.И.О. оцениваемого работника _____
Должность _____
Подразделение _____

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	**Размер стимулирующих выплат, %**	**Самооценка результата деятельности работника, %**	**Оценка результата деятельности работника,%**
1					
2					
3					

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.
Стимулирующие выплаты не произведены за оцениваемый период:
-нахождения на больничном, отпуске, учебном отпуске, курсах повышения квалификации с отрывом от производства (нужное подчеркнуть) в размере %:_____

Всего % **_____**

Ознакомлен: _____ _____ «____» _____ 20____ г.
(подпись) *(расшифровка подписи)* *(дат)*

Составил:

_____	_____	_____
Наименование должности руководителя структурного подразделения, в структурном подразделении которого работает работник	*Подпись руководителя структурного подразделения*	*Фамилия, инициалы руководителя структурного подразделения*