

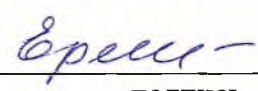
УТВЕРЖДАЮ

СОГЛАСОВАНО

Руководитель государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения Новосибирской области
«Новосибирский колледж легкой
промышленности и сервиса» Чугаев К.А.

Председатель первичной профсоюзной
организации Еремина Л.И.

М.П.  
подпись


подпись

протокол общего собрания № 4 от 24.10.2022
Приказ от 24.10.2022 № 104к.

Положение об оплате труда работников

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Новосибирской области «Новосибирский колледж легкой промышленности и
сервиса»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса» (далее – учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018г. № 272-п «Об утверждении 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», Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области (далее – Отраслевое соглашение), и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области.

1.2. Положение вступает в силу с 01 октября 2022 года.

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

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и направленных учреждением на оплату труда работников и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся (воспитанников) и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ), и его размер доводится своевременно в письменном виде до руководителя Учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества).

Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, виды и размер компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

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

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

Согласно ст.131 ТК РФ по письменному заявлению работника оплата труда может производиться в иных формах (через кассу учреждения и путем перечисления на банковские счета работников), не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации.

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

1.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, с учетом районного коэффициента в размере 1.25 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области (ст.133 ТК РФ).

1.8. Заработная плата работника, принятого по трудовому договору на неполный рабочий день, или не полностью отработавшего норму рабочего времени, в случае, когда за ним в

соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (например, командировка, отсутствие в связи с болезнью), при соблюдении нормы труда за фактически отработанное время и выполнении качественных показателей не должна быть ниже заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, рассчитанной пропорционально отработанному времени.

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

1.10. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители согласно постановлению Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

1.11. Размер заработной платы директора Учреждения устанавливается в трудовом договоре исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждения к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения, и регламентируется Отраслевым тарифным соглашением.

1.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы директора, заместителя директора по учебной работе, 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, установленной Отраслевым тарифным соглашением.

1.13. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора по учебной работе, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора по учебной работе, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы директора, заместителя директора по учебной работе, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора по учебной работе, главного бухгалтера и работников Учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

1.14. Использование средств, получаемых от приносящей доход деятельности, регулируется Положением об использовании финансовых средств, полученных колледжем от приносящей доход деятельности, утвержденным приказом директора учреждения.

1.15. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается директором Учреждения самостоятельно, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности.

При этом численность заместителей руководителя Учреждения устанавливаются Областным отраслевым соглашением в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью.

1.16. Работодатель обязан в день выплаты расчета по зарплате (до 5 –го числа следующего месяца) каждого сотрудника выдать расчетные листки по форме утвержденной приказом учреждения.

II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения

2.1 Система оплаты труда работников устанавливаются Положением об оплате труда работников Учреждения, которое утверждается приказом директора Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. Оплата труда работников учреждения включает:

должностные оклады (оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

Размер должностного окладов заместителя директора устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора Учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Размеры должностного оклада директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений устанавливаются с Областным отраслевым соглашением.

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

2.6 Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе Минтруда и соцразвития Новосибирской области от 20.07.2022 N 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 5 установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области».

2.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в сроки, установленные Отраслевым соглашением.

2.8. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическими работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 №276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014г., регистрационный № 32408) при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в случаях, предусмотренных Отраслевым тарифным соглашением.

2.9. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

✓ в период их длительного отпуска сроком одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков), на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанных отпусков;

✓ на один год – до наступления права для начисления страховой пенсии по старости, на 6 месяцев – по окончании длительной болезни;

✓ после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной

комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

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

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

при повышении и (или) индексации должностных окладов работников учреждений, финансируемых из областного бюджета Новосибирской области, в соответствии с нормативными правовыми актами Новосибирской области;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

2.12. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации (ГИА) на территории Новосибирской области в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, выделяемых на проведение ГИА, а также сохраняется средняя заработная плата по месту работы в этих образовательных организациях за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, предоставляемых им на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования, в соответствии с нормативами, определяемыми Правительством Новосибирской области.

2.13. При изменении размера должностного оклада (оклада) работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

III. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников Учреждения, в том числе могут быть установлены директору Учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

➤ работу в ночное время в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

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

Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работникам при наличии соответствующей штатной единицы в штатном расписании.

Директор Учреждения помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в группах, кружках, секциях, на условиях совмещения, обусловленного в трудовом договоре, не более 360 часов в год.

Заместители руководителя учреждения, помимо основной работы, в исключительных случаях, вправе осуществлять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в том же учреждении, но не более 360 часов в год, на условиях совмещения.

Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Выполнение заместителями руководителя учреждения дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности по решению руководителя учреждения.

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

- 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;

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

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

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

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

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

Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 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.

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

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 7 условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия директором 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.

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

- ✓ за проверку письменных работ –10% доплата устанавливается в процентном отношении от оклада работника, размер доплаты производится пропорционально объему

педагогической нагрузки по дисциплинам, по которым предусмотрена проверка письменных работ, но не более ставки заработной платы;

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

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

- ✓ за руководство цикловой (предметной) комиссией – от 15% до 45% к должностному окладу по основной должности в зависимости от направленности деятельности цикловой комиссии, численного состава преподавателей и совместителей;

- ✓ за классное руководство (кураторство) учебной группой – доплата устанавливается из расчета 1000 рублей в месяц в группе с наполняемостью 25 человек.

- ✓ за классное руководство (кураторство) в группах очной формы обучения, проходящих обучение за счет средств бюджета и внебюджетной деятельности – ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000,00 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при осуществлении кураторства в 2 и более группах.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, данным Положением.

Размер выплат компенсационного характера конкретному работнику устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда.

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

Доплата за особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников (условия деятельности - в структурном подразделении, общежитии) устанавливается директору Учреждения и работникам общежития в размере 15% от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждения, в том числе директору, заместителям директора и главному бухгалтеру, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- ✓ надбавки за качественные показатели деятельности работников;
- ✓ надбавки за ученую степень, ученое звание;
- ✓ премии по итогам календарного года;
- ✓ надбавка за почетное звание;
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий.

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

Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливается настоящим Положением об оплате труда работников Учреждения.

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

- ✓ кандидат наук – 10%;
- ✓ доктор наук -20%.

4.3. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливаются от должностного оклада, ставки заработной платы работникам, имеющим:

4.3.1. Почетное звание: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Народный учитель»,

«Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%;

4.3.2. Нагрудные знаки: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования России», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», и другими нагрудными знаками, соответствующими профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%;

4.3.3. Почетную грамоту: Президента РФ, отраслевых Министерства РФ в размере 15% от должностного оклада.

4.4. При наличии у работника права на выплату надбавки на основании пунктов 4.3.1 – 4.3.3. настоящего Положения, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

4.5. Основные качественные показатели эффективности деятельности Учреждения, учитываемые при определении надбавок стимулирующего характера директору Учреждения, определяются Областным тарифным соглашением. Конкретные условия, порядок и размеры стимулирования директора Учреждения определяются локальным нормативным актом министерства.

4.6. Качественные показатели деятельности работников организации 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 280	
1.1	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся по результатам промежуточной аттестации: 100%	10	один раз в месяц
		качественная успеваемость обучающихся по результатам промежуточной аттестации: 50% и более	10	один раз в месяц
1.2	Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю)	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников	20	один раз в месяц
		подготовка призеров	25	
		подготовка победителей	35	
		за каждое мероприятие областного/муниципального уровня: подготовка участников	15	
		подготовка призеров	20	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		подготовка победителей	25	
1.3	Проведение занятий высокого качества	средний балл эффективности занятий, при проведении которых используются информационные технологии, проектная деятельность и иные формы активного обучения (согласно данным контроля качества): 71 балл и более	10	один раз в месяц
		51 – 70 баллов	5	
1.4	Организация обучения по дисциплине по индивидуальному учебному плану обучающегося	количество обучающихся по дисциплине по индивидуальному учебному плану: более 10 человек	15	один раз в месяц
		от 5 до 10 человек	10	
		до 5 человек	5	
1.5	Организация и проведение внеурочных мероприятий	количество внеурочных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся, (здоровье сберегающие технологии, тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, экскурсии и т.п.); профориентационных мероприятий с обучающимися СОШ	10 (за каждое мероприятие)	один раз в месяц
1.6	Работа с семьями обучающихся коммерческих групп	отсутствие задолженности по оплате за обучение в группе	10	один раз в месяц
1.7	Участие в проектной работе колледжа	участие в мероприятиях, организованных проектным офисом колледжа	10 (за каждое мероприятие)	один раз в месяц
1.8	Сохранность контингента обучающихся в группе	сохранность контингента обучающихся в группе: 95% и более	10	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.9	Трансляция профессионального опыта	проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, публикации методических разработок, статей в прессе и т.п.	20 (за каждое мероприятие)	один раз в месяц
		публикации статей на сайте колледжа, публикация УМК и т.п.	5	
1.10	Отсутствие обращений участников образовательных отношений по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	10	один раз в месяц
1.11	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	50	один раз в месяц
2	Мастера производственного обучения		до 280	
2.1.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся по результатам промежуточной аттестации: 100%	10	один раз в месяц
		качественная успеваемость обучающихся по результатам промежуточной аттестации: 50% и более	10	
2.2.	Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю)	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников	20	один раз в месяц
		подготовка призеров	25	
		подготовка победителей	35	
		за каждое мероприятие областного/муниципального уровня: подготовка участников	15	
		подготовка призеров	20	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников	25	
2.3.	Проведение уроков (занятий) высокого качества	средний балл эффективности занятий, при проведении которых используются информационные технологии, проектная деятельность и иные формы активного обучения (согласно данным контроля качества): 71 балл и более	10	
		51 – 70 баллов	5	
2.4.	Организация обучения по дисциплине по индивидуальному учебному плану обучающегося	количество обучающихся по дисциплине по индивидуальному учебному плану: более 10 человек	15	один раз в месяц
		от 5 до 10	10	
		до 5 человек	5	
2.5.	Организация и проведение внеурочных мероприятий	количество внеурочных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся, (здоровье сберегающие технологии, тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, экскурсии и т.п.); профориентационных мероприятий с обучающимися СОШ	10 (за каждое мероприятие)	один раз в месяц
2.6.	Работа с семьями обучающихся коммерческих групп	отсутствие задолженности по оплате за обучение в группе	10	один раз в месяц
2.7.	Участие в проектной работе колледжа	участие в мероприятиях, организованных проектным офисом колледжа	10 (за каждое мероприятие)	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.8.	Сохранность контингента обучающихся в группе	сохранность контингента обучающихся в группе: 95% и более	10	один раз в месяц
2.9.	Трансляция профессионального опыта	проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, публикации и т.п.	20 (за каждое мероприятие)	один раз в месяц
		публикации статей на сайте колледжа и т.п.	5	
2.10	Отсутствие обращений участников образовательных отношений по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	10	один раз в месяц
2.11	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	50	один раз в месяц
3	Социальный педагог		до 265	
3.1	Качественная организация работы по социализации обучающихся	оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в социально-опасном положении	30	один раз в месяц
		отсутствие жалоб родителей и педагогов на несвоевременную организацию работы	30	один раз в месяц
		качественное выполнение плана работы по профессиональной ориентации обучающихся	30	один раз в месяц
3.2	Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	охват обучающихся «группы риска» во внеурочное время общественно-полезной деятельностью: 90%-100%	30	один раз в месяц
		менее 80%	0	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуспешности обучения: - отсутствие проявлений девиантного поведения обучающихся;	30	один раз в месяц
		снижение количества проявлений девиантного поведения обучающихся	50	
3.3	Взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся (органы опеки, полиции, комиссия по делам несовершеннолетних и др.)	эффективное взаимодействие для организации социальной помощи обучающимся (лечение, жилье и др.)	20	один раз в месяц
3.4.	Организация и проведение мероприятий для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ	за эффективное проведение мероприятие	20	один раз в месяц
3.5	Индивидуальная работа с семьями обучающихся	наличие регулярного взаимодействия с родителями (законными представителями обучающихся)	15	один раз в месяц
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5	
3.6	Организация и проведение профориентационных мероприятий	Качественное выполнение работы по профессиональной ориентации обучающихся: за каждое мероприятие	10	один раз в месяц
3.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	45	один раз в месяц
4	Педагог дополнительного образования		до 265	
4.1	Качество организации образовательного процесса	процент посещаемости занятий: более 90%	30	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		от 70% до 90%	10	
		менее 70%	0	
4.2	Подготовка обучающихся к участию в праздниках, конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров	20	один раз в месяц
		подготовка победителей	30	
		за каждое мероприятие областного, городского уровня: участие	20	
		призовое место	30	
		за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка призеров	20	
		подготовка победителей	30	
4.3	Информационно – просветительная деятельность	проведение мероприятий	30	один раз в месяц
		методические разработки	20	
		освещение мероприятий на сайте учреждения	10	
4.4	Организация и проведение открытых мероприятий, творческих конкурсах, олимпиадах	за каждое мероприятие областного, городского уровня	10	один раз в месяц
		уровня учреждения	5	
4.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
5	Воспитатель		до 235	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.1	Обеспечение психологического комфорта и безопасных условий для обучающихся, проживающих в общежитии	отсутствие обоснованных жалоб и неразрешенных конфликтных ситуаций со стороны обучающихся	30	один раз в месяц
		отсутствие травматизма и чрезвычайных происшествий среди обучающихся в общежитии	30	
		своевременное информирование обучающихся по вопросам деятельности общежития	30	
		эффективная организация психолого-педагогических условий проживания в общежитии	30	
5.2	Доля обучающихся от общего количества обучающихся, участвующих во внеурочное время в творческой, общественно-полезной и другой деятельности	50% и более	20	один раз в месяц
		от 20% до 49%	10	
		менее 20%	0	
5.3	Организация и проведение социально-значимых мероприятий	за эффективное проведение мероприятия	10	один раз в месяц
5.4	Индивидуальная работа с семьями обучающихся	наличие регулярного взаимодействия с родителями (законными представителями обучающихся)	10	один раз в месяц
5.5	Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психологического и физического здоровья обучающихся	проведение мероприятий с применением здоровьесберегающих технологий, тематических лекций, бесед о здоровом образе жизни, инструктажей по соблюдению санитарных норм правил, гигиены и т.п.	30	один раз в месяц
5.6	Качественная организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, не успешности обучения: отсутствие проявлений девиантного поведения обучающихся	30	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		снижение количества проявлений девиантного поведения обучающихся	10	
5.7	Участие в работе органов студенческого самоуправления	работа органов студенческого самоуправления: Совета общегития	15	один раз в месяц
5.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
6	Педагог-организатор		до 265	
6.1	Проведение совместных мероприятий с социальными партнерами (предприятия отрасли, патриотические клубы, кадровые агентства, социально-психологические центры и т.п.)	за каждое мероприятие: - 1- 2 мероприятия:	10	один раз в месяц
		- от 3 до 5;	30	
		-более 5	50	
6.2.	Организация и проведение профориентационных и других социально – значимых мероприятий для обучающихся	за эффективно проведенное мероприятие	20	один раз в месяц
6.3	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах, конкурсах и др.	за каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	10	один раз в месяц
6.4	Организация и участие в различных добровольческих акциях	за каждое участие в мероприятии с отметкой организатора мероприятия	20	один раз в месяц
6.5	Научно-методическая деятельность	за публикации на сайте колледжа, в студенческой газете «Легко!»	10	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		за публикацию статьи на сайте администрации района, города	20	
		за публикацию статьи на сайте Министерства образования НСО	30	
6.6	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва классного руководителя (куратора) о проведенном мероприятии	10	один раз в месяц
6.7	Качественное обеспечение воспитательного процесса, связанного с режимом работы в формате с использованием дистанционных технологий	Качественное обеспечение воспитательного процесса в формате с использованием дистанционных технологий	15	один раз в месяц
6.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнение индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
7	Методист		до 305	
7.1	Учебно-методическая деятельность	Организация и сопровождение учебно-методической деятельности педагогов. Качественная и своевременная разработка УМК педагогами.	50	один раз в месяц
7.2	Научно-методическая деятельность	Организация и сопровождение научно-методической деятельности педагогов (публикации в рецензируемых научных изданиях, интернет-изданиях и т.п., выступления на конференциях, семинарах и пр.)	20	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.3	Ведение официального сайта колледжа	Качественное и своевременное размещение информации на сайте в соответствии с законодательством	60	один раз в месяц
7.4	Внедрение систем комплексной автоматизации колледжа	Качественный и своевременный анализ образовательного процесса с помощью специального программного обеспечения. Своевременное оказание методической помощи педагогам (обучение) в использовании программного обеспечения в работе	50	один раз в месяц
7.5	Качественная и эффективная деятельность по участию в мероприятиях, проектах, семинарах	Качественная подготовка материалов (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия)	20	один раз в месяц
		участие в мероприятиях, организованных проектным офисом колледжа	10	
7.6	Создание условий для профессионального роста педагогических работников	Содействие педагогическим работникам в подготовке документации, требуемой при прохождении аттестации на категорию	40	один раз в месяц
7.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений руководителя учреждения	55	один раз в месяц
8	Педагог-психолог		до 295	
8.1	Организация и проведение профориентационных и других социально-значимых мероприятий для обучающихся	за эффективное проведение мероприятий	20	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.2	Реализация социокультурных проектов	наличие реализуемых проектов: регионального уровня	15	один раз в месяц
		уровня района, учреждения	10	
8.3	Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психологического и физического здоровья обучающихся	проведение мероприятий с применением здоровьесберегающих технологий, тематических лекций, бесед о здоровом образе жизни и т.п.	15	один раз в месяц
8.4	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	15	один раз в месяц
8.5	Методическое сопровождение мероприятий	за оформленный соответствующим образом регламент проведенного мероприятия, сценарный план и т.п.	30	один раз в месяц
		разработка методического сопровождения мероприятия	20	
8.6	Разработка и проведение тематических классных часов	за подготовку материала к классным часам при наличии отзыва куратора о проведенном мероприятии	15	один раз в месяц
8.7	Качественная организация работы по социализации обучающихся	Отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса; Организация и проведение мероприятия или участия с тематической информацией (родительское собрание, семинары, педсоветы, круглые столы и др.)	15	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц

Б. Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Начальник хозяйственного отдела		до 365	
1.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	40	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	10	
1.2	Соблюдение сроков и порядка предоставление заявок на закупку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	20	один раз в месяц
1.3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	30	один раз в месяц
1.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	50	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.5	Качественная и своевременная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний приемной комиссии министерства и руководителя учреждения	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	40	один раз в месяц
1.7	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	30	один раз в месяц
1.8	Качественное осуществление работы по обеспечению расходными материалами и инструментом	Наличие необходимого количества расходных материалов и инструмента	20	
		отсутствие замечаний руководителя учреждения	10	
1.9	Складское хозяйство	- организация работы складского хозяйства; - создание условий для надлежащего хранения материальных ценностей колледжа	15	один раз в месяц
2.0	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
2	Заместитель директора по учебно-производственной работе		до 435	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.1	Сохранность контингента	95% и более	50	один раз в месяц
		Менее 95%	0	
2.2	Создание условий для достижения обучающимися высоких качественных показателей, стабильность и рост качества обучения	обеспечение высоких показателей абсолютной и качественной успеваемости обучающихся	40	один раз в месяц
		отсутствие замечаний и поручений Министерства	10	
2.3	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 70% и более	20	один раз в месяц
		50%-69%	10	
		менее 50%	0	
2.4	Организация участия обучающихся и работников колледжа в мероприятиях и проектах проводимых сторонними организациями	за эффективное проведение мероприятие	20	один раз в месяц
2.5	Совместные проекты с общеобразовательными организациями, подтвержденные документами (нормативными документами, дорожными картами взаимодействия, актами проведения мероприятий)	за каждый проект	5	один раз в месяц
2.6	Эффективность предоставляемых учреждением услуг (работ)	организация инновационной деятельности, участие в конкурсах, грантах, программах, проектах и т.д	20	один раз в месяц
		отсутствие замечаний по исполнению запросов и поручений Министерства	20	
2.7	Выполнение целевых показателей государственного задания	соответствие плавного и фактического объема государственной услуги	20	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		своевременное ведение отчетной документации, мониторингов по выполнению целевых показателей государственного задания	20	
2.8	Выполнение учреждением контрольных цифр приема обучающихся по реализуемым специальностям и профессиям	100%	50	один раз в год
		менее 100%	0	
2.9	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15%	30 20 0	один раз в год
		5% – 15%		
		Менее 15%		
3.0	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15%	30 20 0	один раз в год
		5% – 15%		
		Менее 15%		
3.1	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
3	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе		до 375	
3.1	Сохранность контингента	95% и более	30	один раз в месяц
		Менее 95%	0	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.2	Создание условий для достижения обучающимися высоких качественных показателей, стабильность и рост качества обучения	обеспечение высоких показателей абсолютной и качественной успеваемости обучающихся	30	один раз в месяц
		отсутствие замечаний и поручений Министерства	10	
3.3	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников:	20	один раз в месяц
		70% и более	10	
		50%-69%	0	
3.4	Организация участия обучающихся и работников колледжа в мероприятиях и проектах проводимых сторонними организациями	за эффективное проведение мероприятие	20	один раз в месяц
3.5	Эффективность предоставляемых учреждением услуг (работ)	организация инновационной деятельности, участие в конкурсах, грантах, программах, проектах и т.д	20	один раз в месяц
		отсутствие замечаний по исполнению запросов и поручений Министерства	20	
3.6	Выполнение целевых показателей государственного задания	соответствие плавного и фактического объема государственной услуги	20	один раз в месяц
		своевременное ведение отчетной документации, мониторингов по выполнению целевых показателей государственного задания	20	
3.7	Выполнение учреждением контрольных цифр приема обучающихся по реализуемым специальностям и профессиям	100%	30	один раз в год
		менее 100%	0	
3.8	Организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактике вредных привычек, асоциального поведения, не успешности обучения	Привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся):	40	один раз в месяц
		70% и более		
		50% – 69%	20	
		менее 50%	0	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.9	Организация и проведение мероприятий по разработке и реализации адаптированных образовательных программ обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ	за эффективную организацию мероприятий	30	один раз в месяц
4.0	Организация работы органов студенческого самоуправления	- студенческий совет - совет общежития	10 5	один раз в месяц
4.1	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40	один раз в месяц
4	Заместитель директора по научно-методической работе		до 400	
4.1	Качественная организация и проведение методической работы по сопровождению деятельности педагогических работников	методическая помощь педагогическим работникам в определении содержания, форм, методов и средств обучения	40	один раз в год один раз в месяц
		организация и участие в разработке учебно-методической документации учреждения	20	
		проведение методических советов, семинаров и др.	20	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		оказание по запросу педагогических работников консультативной и практической помощи по составлению их рабочих образовательных (предметных) программ по дисциплинам и учебным планам	20	
4.2	Качественная организация и подготовка участия педагогических работников в конкурсах (в том числе профессионального мастерства), конференциях, фестивалях и т.д.	за каждое мероприятие всероссийского, межрегионального уровня: подготовка призеров	20	один раз в месяц
		подготовка победителей	20	
		за каждое мероприятие областного, городского уровня: подготовка призеров	20	
		подготовка победителей	20	
4.3	Посещение и анализ учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	подготовка и анализ материалов	40	один раз в месяц
4.4	Создание условий для достижения обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	обеспечение высоких показателей абсолютной и качественной успеваемости обучающихся	50	один раз в месяц
4.5	Ведение качественной информационно-методической деятельности	подготовка и публикация докладов, выступлений, методических материалов и разработок	40	один раз в месяц
		подготовка и размещение 2 и более пресс-релизов, информационных материалов на сайте т.д.	20	
		отсутствие замечаний и поручений Министерства	20	
4.5	Доля педагогических работников учреждения СПО, имеющих высшую и первую квалификационные категории (без учета внешних совместителей).	Более 75 % 60 % - 75 %	10 5	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.6	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
5	Главный бухгалтер		до 445	
5.1	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	Контроль за своевременным освоением выделенных субсидий на выполнение государственного задания	40	один раз в месяц
		Эффективная работа по расходованию средств от приносящей доход деятельности	20	
		отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	20	
5.2	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей	Отсутствие задолженности, штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	50	один раз в месяц
5.3	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	30	один раз в месяц
5.4	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства РФ	отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок	30	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		отсутствие нарушений по содержанию и срокам исполнения финансовых и статистических отчетов, в т.ч. обязательств перед ФНС, ФСС, ПФ РФ по НСО и др.	30	
		отсутствие нарушений выполнения условий соглашений, график платежей	30	
5.5	Качество ведения бухгалтерского учета	Организация и осуществление внутреннего контроля ведения бухгалтерского учета: - своевременное санкционирование сделок и операций, обеспечивающее подтверждение правомочности их совершения; - своевременная сверка расчетов учреждения с поставщиками и покупателями (прочими дебиторами и кредиторами); - своевременная сверка остатков по счетам бухгалтерского учета наличных денежных средств с остатками денежных средств по данным кассовой книги; - своевременное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей; - обеспечение правильно оформленных документов, в том числе по списанию	50	один раз в месяц
		отсутствие замечаний и поручений Министерства	10	
5.6.	Проведение финансового анализа, бюджетирование и управление денежными	Качественное формирование плана финансово-хозяйственной деятельности	30	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	потоками	Качественное и своевременное формирование учетной политики учреждения для целей бухгалтерского учета	40	
5.7	Обеспечение сохранности материальных ценностей	- отсутствие нарушений по организации охраны объектов и сохранности материальных ценностей; - отсутствие фактов хищения имущества; - проведение профилактических мероприятий	15	один раз в месяц
5.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса - неудовлетворительной оценке деятельности учреждения по итогам заседания балансовой комиссии на период до следующего заседания балансовой комиссии	65	один раз в месяц
6	Заведующий учебно-производственной мастерской		до 315	
6.1	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 70% и более	40	один раз в месяц
		50%-70%	20	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		менее 50%	0	
6.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий и других социально – значимых мероприятий	за эффективную организацию мероприятий	30	один раз в месяц
6.3	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15%	20	один раз в месяц
		5% - 15%	10	
		менее 5%	0	
6.4	Сохранность контингента	95% и более	20	один раз в месяц
		менее 95%	0	
6.5	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 5%	30	один раз в месяц
		более 5%	0	
6.6	Качественная организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю, виду практики)	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): - 70% и более	20	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	10	
6.7	Организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактике вредных привычек, асоциального поведения, не успешности обучения	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): - 70% и более	20	один раз в месяц
6.8	Индивидуальная работа с семьями обучающихся	наличие регулярного взаимодействия с родителями (законными представителями обучающихся)	30	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.9	Обеспечение сохранности материальных ценностей	- отсутствие нарушений по организации охраны объектов и сохранности материальных ценностей; - отсутствие фактов хищения имущества; - проведение профилактических мероприятий	15	один раз в месяц
7.0	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
7	Заведующий отделом многофункционального центра прикладных квалификаций		до 315	
7.1	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 70% и более	40	один раз в месяц
		50%-70%	20	
		менее 50%	0	
7.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий и других социально - значимых мероприятий	за эффективную организацию мероприятий	10	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.3	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	20	один раз в месяц
7.4	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	За каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	30	один раз в месяц
7.5	Качественная организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю, виду практики)	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся):	15	один раз в месяц
		- 70% и более	5	
7.6	Индивидуальная работа с семьями обучающихся	наличие регулярного взаимодействия с родителями (законными представителями обучающихся)	20	один раз в месяц
7.7	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских выставках, конференциях, конкурсах, семинарах и других подобных мероприятиях	за каждое мероприятие	10	один раз в месяц
7.8	Обеспечение сохранности материальных ценностей	проведение профилактических мероприятий	15	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
8	Заведующий очным отделением		до 315	
8.1	Качественное создание условий для достижения обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	обеспечение высоких показателей абсолютной и качественной успеваемости обучающихся	30	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	10	
8.2	Динамика учебных результатов обучающихся (сводные данные успеваемости и качества знаний обучающихся)	наличие положительной динамики успеваемости и качества знаний обучающихся	20	один раз в месяц
8.3	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 5%	30	один раз в месяц
		5% и более	0	
8.4	Сохранность контингента	95% и более	50	один раз в месяц
		менее 95%	0	
8.5	Выполнение учреждением контрольных цифр приема обучающихся по реализуемым специальностям и профессиям	100%	40	один раз в месяц
		менее 100%	0	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.6	Организация и проведение профориентационных мероприятий и других социально - значимых мероприятий	за эффективную организацию мероприятий	10	один раз в месяц
8.7	Индивидуальная работа с семьями обучающихся	наличие регулярного взаимодействия с родителями (законными представителями обучающихся)	20	один раз в месяц
8.8	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15%	30	один раз в месяц
		5% - 15%	20	
8.9	Методическая работа в области дополнительного профессионального образования	- разработка, внедрение и использование комплекта учебно-планирующей документации по направлениям дополнительного профессионального образования	15	один раз в месяц
9.0	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40	один раз в месяц
9	Начальник отдела по безопасности		до 315	
9.1	Контроль по техническому обслуживанию систем комплексной безопасности		40	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	(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		
9.2	Соблюдение сроков и порядка предоставление заявок на закупку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	20	
9.3	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	40	
9.4	Обеспечение и контроль за соблюдением требований пожарной и электробезопасности, санитарно-гигиенических требований, условий труда на рабочих местах	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	40	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.5	Качественная и своевременная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний приемной комиссии министерства и руководителя учреждения	40	
9.6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения	20	
9.7	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	20	
9.8	Качественное осуществление работы по обеспечению расходными материалами и инструментом	Наличие необходимого количества расходных материалов и инструмента	20	
		отсутствие замечаний руководителя учреждения	10	
9.9	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	20	
		- своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации;	10	
		- своевременном и качественном оформлении организационно-распорядительное и другой деловой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности);	10	
		- своевременном исполнении контрольных функций;	10	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10	
		- организация и обеспечение работы сборного эвакуационного пункта	5	

В. Специалисты и служащие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Бухгалтер 1, 2 категории		до 350	
1.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств	Своевременное проведение бухгалтерских мероприятий по оплате исполненных субсидий: - на выполнение государственного задания;	20	один раз в месяц
		- на иные цели	10	
1.2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	10	один раз в месяц
		отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности; отсутствие необоснованных штрафных санкций и пеней за нарушение условий договора	10	
1.3	Соблюдение сроков и порядка размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	20	один раз в месяц
1.4	Составлять бухгалтерскую (финансовую) отчетность, вести внутренний контроль состояния бухучета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	30	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		Своевременное и достоверное формирование и предоставление квартальной и годовой отчетности в ДИиЗО НСО: файл info (движение имущества, находящегося в оперативном управлении, закрепление и списание имущества) , ИФНС: РСВ, 2- НДФЛ, 6- НДФЛ; ФСС, ПФ РФ. Отсутствие штрафных санкций. Отсутствие ошибок и замечаний главного бухгалтера при проверке форм на соответствия отражения данных в регистрах бухгалтерского учета, в соответствии с законодательством и внутренними локальными актами	20	
1.5	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	Подготовка информации для составления оборотно-сальдовой ведомости, главной книги: - своевременное соблюдение сроков	25	
		отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	10	
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	20	
		брошюрование первичной документации, регистров бухгалтерского учета в сроки установленные в учетной политике учреждения. Обеспечение сохранности сброшюрованных дел на протяжении всего срока, указанного в номенклатуре дел учреждения	15	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.6	Своевременный учет имущества, товарно-материальных ценностей и расходных материалов	Своевременное отражение в бухгалтерском учете выявленных расхождений между фактическим наличием объектов и данными регистров бухгалтерского учета: - при инвентаризации; - при внеочередной инвентаризации; - отсутствие неучтенных ценностей	20	один раз в квартал
1.7	Качественное соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства РФ	отсутствие нарушений по содержанию и срокам исполнения финансовых и статистических отчетов, в т.ч. обязательств перед ФНС, ФСС, ПФ РФ по НСО и др.	20	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	10	
		отсутствие нарушений выполнения условий соглашений, график платежей	30	
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	30	
1.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
2	Заместитель главного бухгалтера		до 410	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.1	Качественное и своевременное составление проектов плана финансово- хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	40	один раз в месяц
		брошюрование первичной документации, регистров бухгалтерского учета в сроки установленные в учетной политике учреждения; обеспечение сохранности сброшюрованных дел на протяжении всего срока, указанного в номенклатуре дел	30	
		отсутствие нарушений, замечаний министерства	30	
2.2	Своевременное составление и предоставление смет, заявок, подготовка обоснований к сметам и расчетам по госзаданию по приносящей доход деятельности	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	40	один раз в месяц
2.3	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	Отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	40	один раз в месяц
2.4	Качественное и своевременное осуществление экономического анализа хозяйственной деятельности учреждения, выявление резервов, разработка мероприятия по обеспечению режима экономии	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	30	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	20	
2.5	Качественное и своевременное проведение работ по усовершенствованию прогрессивных форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	30	один раз в месяц
2.6	Качественное и своевременное составление справок и периодической отчетности в запрашиваемые органы	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	50	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.7	Составлять бухгалтерскую (финансовую) отчетность, вести внутренний контроль состояния бухучета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	20	один раз в месяц
		своевременное и достоверное формирование ежемесячной, квартальной и годовой отчетности по утвержденным формам учредителя и запрашиваемой информации. Отсутствие ошибок и замечаний главного бухгалтера при проверке форм на соответствия отражения данных в регистрах бухгалтерского учета, в соответствии с законодательством и внутренними локальными актами.	30	
2.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
3.	Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности		до 350	
3.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств	Своевременное проведение бухгалтерских мероприятий по оплате исполненных субсидий: - на выполнение государственного задания;	30	один раз в месяц
		- на иные цели	30	
3.2	Качество представление отчетности	Обеспечение своевременного представление бухгалтерской отчетности в соответствующие адреса: отсутствие штрафов	30	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.3	Качество ведения бухгалтерского учета и эффективное планирование (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	30	один раз в месяц
		формирование числовых показатели отчетов, входящих в состав финансовой, статистической отчетности, проводит их счетную и логическую проверку	30	один раз в месяц
		исполнение тождества данных аналитического учета оборотам и остаткам по счетам синтетического учета; - отсутствие нарушений	20	один раз в месяц
		анализ плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения с внесением изменения	30	один раз в месяц
3.4	Обеспечение использования для решения аналитических и исследовательских задач современных технических средства и информационных технологий	качество аналитической информации, полученной в процессе финансового анализа, обобщение информации	40	один раз в месяц
		отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	20	один раз в месяц
3.5	Составлять бухгалтерскую (финансовую) отчетность, вести внутренний контроль	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	40	один раз в месяц
3.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.	Кассир		до 300	
4.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	20	один раз в месяц
4.2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	15	один раз в месяц
		отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности. отсутствие необоснованных штрафных санкций и пеней за нарушение условий договора	15	
4.3	Соблюдение сроков и порядка размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	20	один раз в месяц
4.4	Составлять бухгалтерскую (финансовую) отчетность, вести внутренний контроль состояния бухучета и составления бухгалтерской	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	30	один раз в месяц
4.5	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	10	
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	20	
		своевременная сверка остояков по счетам бухгалтерского учета с наличием денежных средств с остатками денежных средств по данным кассовой книги	15	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		брошюрование первичной документации, регистров бухгалтерского учета в сроки установленные в учетной политике учреждения; обеспечение сохранности сброшюрованных дел на протяжении всего срока, указанного в номенклатуре дел	15	
4.6	Своевременный учет имущества, товарно-материальных ценностей и расходных материалов	Отсутствие неучтенных ценностей	10	один раз в квартал
4.7	Качественное соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства РФ	отсутствие нарушений по содержанию и срокам исполнения финансовых и статистических отчетов, в т.ч. обязательств перед ФНС, ФСС, ПФ РФ по НСО и др.	20	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	10	
		отсутствие нарушений выполнения условий соглашений, график платежей	30	
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	20	
4.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
5.	Дежурный по режиму – Младший воспитатель		до 235	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.1	Обеспечение психологического комфорта и безопасных условий для обучающихся, проживающих в общежитии	отсутствие обоснованных жалоб и неразрешенных конфликтных ситуаций со стороны обучающихся	20	один раз в месяц
		отсутствие травматизма и чрезвычайных происшествий среди обучающихся в общежитии	20	
		своевременное информирование обучающихся по вопросам деятельности общежития	20	
		эффективная организация психолого-педагогических условий проживания в общежитии	30	
5.2	Доля обучающихся об общего количества обучающихся, участвующих во внеурочное время в творческой, общественно-полезной и другой деятельности	50% и более	20	
		от 20% до 49%	10	
		менее 20%	0	
5.3	Организация и проведение социально-значимых мероприятий	за эффективное проведение мероприятия	10	один раз в месяц
5.4	Индивидуальная работа с семьями обучающихся	наличие регулярного взаимодействия с родителями (законными представителями обучающихся)	10	один раз в месяц
5.5	Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психологического и физического здоровья обучающихся	проведение мероприятий с применением здоровьесберегающих технологий, тематических лекций, бесед о здоровом образе жизни, инструктажей по соблюдению санитарных норм правил, гигиены и т.п.	20	один раз в месяц
5.6	Качественная организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, не успешности обучения: <i>отсутствие проявлений девиантного поведения обучающихся</i>	20	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		снижение количества проявлений девиантного поведения обучающихся	10	
5.7	Качественное обеспечение воспитательного процесса	Проведение в общежитие колледжа тематических мероприятий (семинаров, секций, лекториев, диспутов, дебатов круглых столов и т.п)	15	один раз в месяц
5.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
6	Секретарь руководителя		до 255	
6.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	20	один раз в месяц
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	50	
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	10	
6.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	40	один раз в месяц один раз в месяц
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	40	
6.3	Качественное создание оптимальных условий по обеспечению деятельности руководителя	соответствие документации утвержденной номенклатуре дел учреждения	20	один раз в месяц
		отсутствие замечаний руководства учреждения	10	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.4	Прием посетителей, рассмотрение просьб и предложений	- отсутствии замечаний по организации и приему посетителей, - содействию оперативности рассмотрения просьб и предложений	15	один раз в месяц
6.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
7	Секретарь учебной части		до 255	
7.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	20	
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	50	
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	10	
7.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	40	
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	40	
7.3	Качественное создание оптимальных условий по обеспечению деятельности руководителя	соответствие документации утвержденной номенклатуре дел учреждения	20	
		отсутствие замечаний руководства учреждения	10	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		соблюдение требований инструкции по делопроизводству в колледже	15	
7.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
8	Делопроизводитель		до 255	
8.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	30	один раз в месяц
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	50	
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	10	
8.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	40	один раз в месяц
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	30	
8.3	Качественное создание оптимальных условий по обеспечению деятельности руководителя	соответствие документации утвержденной номенклатуре дел учреждения	20	один раз в месяц
		отсутствие замечаний руководства учреждения	10	
8.4	Организация обработки дел для последующего хранения	Передача дел в ведомственный архив согласно графику	15	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
9	Юрисконсульт ведущий		до 285	
9.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	20	один раз в месяц
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	15	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
9.2	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства РФ	отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок	20	один раз в месяц
		ежемесячное обеспечение работников колледжа актуальной правовой информацией	15	
9.3	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в установленный срок	30	один раз в месяц
9.4	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	40	один раз в месяц
9.5	Своевременный контроль за изменением действующего законодательства	систематическое отслеживание изменений в действующем законодательстве	20	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		своевременное обеспечение учреждения и специалистов нормативными и правовыми актами, необходимыми для осуществления ими своих функциональных обязанностей	20	
9.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
10	Специалист по кадрам		до 295	
10.1	Обеспечение высокого уровня организации кадровой работы	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках по соблюдению трудового законодательства	40	один раз в месяц
		Отсутствие замечаний по ведению документации и делопроизводства	10	
10.2	Качественная и своевременная работа в информационных системах (кадры государственного учреждения и других системах)	полнота и своевременность работы с базами данных	60	один раз в месяц
10.3	Своевременная работа по защите информации и персональных данных работников	систематическое ведение работы в соответствии с требованиями законодательства	40	один раз в месяц
10.4	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства РФ	отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок	30	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.5	Работа по ведению воинского учета учреждения	полнота и своевременность работы в соответствии с законодательством о воинском учете	30	один раз в месяц
10.6	Своевременная разработка документов по направлению деятельности, проектов приказов, инструкций	наличие согласованных и подписанных документов	20	один раз в месяц
10.7	Своевременное и качественное комплектование и ведение личных дел работников колледжа	Назначается при: уровне ведения и укомплектованности личных дел работников: от 90-100% менее 90% 2	15 0	один раз в месяц
10.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
11	Специалист в сфере закупок		до 455	
11.1	Качественная и своевременная организация работ в сфере государственных закупок	своевременная разработка, внесение изменений и размещение плана закупок, плана-графика закупок товаров, работ, услуг в установленные законодательством сроки	60	
		своевременная разработка конкурсной документации	50	
		отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	40	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
11.2	Своевременное и качественное выполнение разработанного плана закупок, размещенного по средствам ГИСЗ НСО в ЕИС за отчетный период	- отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения по (при) размещенной информации в позиции плана закупок - ежеквартально отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения по (при) размещенной информации об извещении о закупке в позиции плана закупок - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения по (при) размещенной информации о договорах заключенных по результатам закупки по каждой позиции плана закупок	45	
11.3	Систематизация и предварительный анализ поступившей документации специализированных интернет площадках в сфере закупок	отсутствие фактов нарушения законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения (предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях и др.)	50	
11.4	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическим и физическим лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	50	
11.5	Качественное взаимодействие с закупочной комиссией и техническое обеспечение деятельности закупочной комиссии	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения	40	
11.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		
		- соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	30	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации;	30	
		- своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими норматива (по роду своей деятельности)	30	
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	
12	Механик		до 255	
12.1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	30	один раз в месяц
		своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	30	
		своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования	50	
		своевременный ремонт технических систем и оборудования	30	один раз в месяц
12.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний	20	один раз в месяц
12.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	20	один раз в месяц
12.4	Качественное техническое обеспечение деятельности учреждений	отсутствие неисправностей технических систем и оборудования	15	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
12.5	Качественное состояние профильной документации	своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации	20	один раз в месяц
12.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса - отсутствие замечаний руководства учреждения	35	один раз в месяц
13	Специалист в области охраны труда		до 265	
13.1	Качественное обеспечение подготовки работников в области охраны труда	своевременное проведение инструктажей по охране труда	20	
		плановое обучение работников охране труда	20	
		своевременная разработка инструкций по охране труда и других документов	35	
		организация и контроль по своевременному направлению и прохождению обучения, аттестации (при необходимости)	15	
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
13.2	Эффективный контроль за соблюдением требований охраны труда	контроль за соблюдением требований нормативных правовых и локальных нормативных актов по охране труда	40	
		контроль выполнения мероприятий, направленных на создание безопасных условий труда	40	один раз в месяц
13.3	Качественное обеспечение снижения уровней профессиональных рисков с учетом условий труда	разработка планов (программ) мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, улучшению условий и охраны труда	30	один раз в месяц
		своевременное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров	30	один раз в месяц
13.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
14	Техник - программист		до 395	
14.1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования	- своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	40	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- 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)	30	
		- своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования	30	
14.2	Своевременное обновление программного обеспечения и подачи заявок для бесперебойной работы периферийного оборудования	- соответствие программного обеспечения последним официальным версиям, наличие запаса картриджей, ламп и других запасных частей для оперативной замены	20	
14.3	Осуществление поддержки, своевременной модернизации и смены версий программного обеспечения компьютерной техники и периферийных устройств	отсутствие замечаний	50	
		организация интерактивных мероприятий в колледже с использованием компьютерных технологий (вебенары, трансляции и т.п., с удаленным вовлечением сотрудников и студентов по 2 корпусам) не менее 3 мероприятий в кварта	15	
14.4	Проведение работ по подготовке компьютерной и оргтехники к новому учебному году	отсутствие замечаний	50	
14.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		

	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)	50	
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	40	
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	20	
		- своевременном и качественным оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	30	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20	
15	Заведующий хозяйством		до 265	
15.1	Обеспечение санитарно- гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний контролирующих органов	30	один раз в месяц
		соответствие условий образовательного процесса требованиям Сан ПиН в части обеспечения температурного светового режима	40	один раз в месяц
		поддержание чистоты и порядка на складе, в бытовых помещениях	20	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
15.2	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	35	один раз в месяц
		отсутствие случаев проф. травматизма и профзаболевания по направлению	15	
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
15.3	Рациональное использование энергоресурсов	проведение мероприятий, направленных на экономию энергоресурсов	30	один раз в месяц
15.4	Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	60	один раз в месяц
15.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
16	Библиотекарь		до 265	
16.1	Информационное обеспечение учебного процесса	Ведение работы по формированию и пополнению библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС, учебными планами, программами и задачами учебно-воспитательной работы	30	один раз в месяц
		обеспечение сохранности учебного фонда, поддержание изданий в удовлетворительном состоянии	30	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		организация и проведение учебно-воспитательных мероприятий со студентами	40	один раз в месяц
16.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	оказание адресной консультационной помощи педагогическим работникам и студентам колледжа при работе на компьютерах библиотеки	40	один раз в месяц
		оформление виртуальных информационно-тематических выставок	20	
16.3	Качественное выполнение методической работы	подготовка тематических обзоров учебной, научной, справочной литературы, бесед в учебных группах, оказание помощи классным руководителям в подготовке внеклассных мероприятий	30	один раз в месяц
		оформление тематических выставок	15	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
16.4	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, проектах, семинарах	за оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	10	один раз в месяц
16.5	Эффективной трудовой деятельности	Назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	45	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
17	Комендант		до 185	
17.1	Качественное создание благоприятных условий для окружающих (обучающихся)	Обеспечение пропускного режима, организация соблюдения графика дежурств по зданию, общежитию	20	один раз в месяц
		Организация мероприятий по улучшению жилищно-бытового обслуживания проживающих в общежитии	20	
		Обеспечение бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдение чистоты в зданиях, жилых помещениях и помещениях общего пользования	30	
		Благоустройство здания, общежития, организация систематических генеральных уборок помещений	30	
		Обеспечение своевременного ремонта или замены оборудования, мебели, постельного белья, а так же устранения недостатков в бытовом обеспечении	15	
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
17.2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие нарушений, нарушений	30	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
17.3	Эффективность трудовой деятельности	Назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	35	один раз в месяц

Г. Рабочие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Водители		до 255	
1.1	Качественное обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	отсутствие дорожно-транспортных происшествий, поломок по вине водителя	40	один раз в месяц
		своевременное техническое обслуживание транспорта	40	один раз в месяц
		качественное проведение ремонта транспортного средства	30	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
1.2	Рациональное использование материальных запасов	экономный расход ГСМ, запасных частей	20	один раз в месяц
		Обеспечение сохранности запчастей, вспомогательного оборудования, инструментов и инвентаря	30	
1.3	Учет и отчетность	Своевременное прохождение медицинского освидетельствование	10	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		Своевременное и качественное заполнение путевых листов	5	
		Своевременная отчетность перед бухгалтерией учреждения	5	
1.4	Содержание транспортного средства, инструмента, оборудования и помещения	Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению поломок	10	
		Своевременное осуществление заявок по приобретению необходимого материала, запчастей и инструмента	15	
		Содержание в исправности и чистоте помещений, приспособлений и инструмента	10	
1.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	35	один раз в месяц
2	Слесарь-сантехник		до 225	
2.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	30	один раз в месяц
2.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	20	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	20	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	20	один раз в месяц
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	20	один раз в месяц
2.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	20	один раз в месяц
2.4	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	35	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
2.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	55	один раз в месяц
3	Слесарь-электрик		до 225	
3.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	30	один раз в месяц
3.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	20	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	20	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	20	один раз в месяц
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	20	один раз в месяц
3.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	20	один раз в месяц
3.4	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	35	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
3.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	55	один раз в месяц
4	Рабочий по комплексному обслуживанию здания		до 225	
4.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	30	один раз в месяц
4.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	20	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	20	один раз в месяц
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	20	один раз в месяц
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	20	один раз в месяц
4.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	20	один раз в месяц
4.4	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	35	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
4.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	55	один раз в месяц
5	Уборщик служебных помещений		до 225	
5.1	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	50	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	10	
5.2	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности	30	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		инвентаря		
5.3	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	30	один раз в месяц
5.4	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	20	один раз в месяц
5.5	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	30	один раз в месяц
5.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	55	один раз в месяц
6	Дворник		до 225	
6.1	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	50	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	10	один раз в месяц
6.2	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	30	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	20	один раз в месяц
6.5	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	30	один раз в месяц
6.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	55	один раз в месяц
7	Гардеробщик		до 205	
7.1	Качественное создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение бесперебойной работы гардероба	60	один раз в месяц
		обеспечение сохранности имущества, сданного на хранение	60	один раз в месяц
		содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	35	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
7.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	45	один раз в месяц

4.2.1. Размер стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности работников учреждения определяется следующим образом.

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

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

4.3.1. Деятельность Экспертной комиссии регламентируется Положением об экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3.2. В компетенцию Экспертной комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности, утвержденными в настоящем Положении.

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

В состав Экспертной комиссии входят представители администрации (за исключением директора Учреждения), работников Учреждения и председатель первичной профсоюзной организации. Организацию работы Экспертной комиссии осуществляет председатель Экспертной комиссии, который избирается на первом заседании Экспертной комиссии. Также на первом заседании Экспертной комиссии принимается Положение о работе Экспертной комиссии.

Заседание Комиссии производится не реже одного раза в календарный месяц.

На заседании Комиссия:

- рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу Комиссии;
- заслушивают мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет баллов.

Представители администрации учреждения должны составлять не более 50% состава Комиссии.

4.5. Размеры надбавок за качественные показатели деятельности работников учреждения устанавливаются Комиссией, на основании представленного на каждого работника оценочного листа. После подсчета размеров надбавок за качественные показатели деятельности работников для оценки достаточности средств фонда оплаты труда составляется итоговый оценочный лист, отражающий размеры надбавок за качественные показатели деятельности работников, размеры должностных окладов работников, сумму средств, необходимую для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности работников. Путем суммирования объемов средств, необходимых для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности каждому работнику, определяются общая сумма средств, необходимая для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности всем работникам.

В случае если объем средств, необходимых для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности работников, рассчитанный в результате произведенной Комиссией оценки профессиональной деятельности работников учреждения, превышает предельный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников, Комиссией производится пропорциональное уменьшение размеров выплат за качественные показатели деятельности всем работникам учреждения.

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

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

4.8. Решение Комиссии об установлении надбавок за качественные показатели деятельности работников оформляется протоколом.

4.9. По решению руководителя учреждения стимулирующие выплаты за качественные показатели деятельности работникам учреждения не устанавливаются или их размер снижается по следующим основаниям:

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

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.

4.10. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается приказом директора Учреждения на основании приказа министерства.

4.11. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается при условии работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

4.12. Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы устанавливается ежемесячная надбавка в размере 8% - за I квалификационную категорию и в размере 16% - 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 преподавательской (педагогической) работы.

4.13. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения определяются в порядке, предусмотренном Отраслевым тарифным соглашением.

Учреждение представляет в Министерство информацию о выполнении качественных показателей эффективности деятельности с учетом мнения органа общественного управления Учреждения.

4.14. Премии в учреждении производятся по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, по итогам года) устанавливаются приказом директора.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премия не ограничена.

4.15. Премия по итогам работы за год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение и перевыполнение плана финансово-хозяйственной деятельности;

- 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 месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

По результатам выполнения качественных показателей, эффективности деятельности работников устанавливаются премии по итогам календарного периода в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением.

Выплата премии по итогам календарного периода директору Учреждения устанавливаются в порядке, предусмотренном Отраслевым тарифным соглашением.

4.16. Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом директора Учреждения на основании протокола Экспертной комиссии. Директор Учреждения выносит предложения на Экспертную комиссию о единовременном премировании отдельных работников Учреждения за выполнение важных и особо важных заданий. Степень важности выполняемых заданий определяется директором Учреждения

Руководитель учреждения вправе производить единовременное премирование работников учреждения за выполнение важных и особо важных заданий в пределах фонда оплаты труда, предусмотренным Отраслевым тарифным соглашением.

Максимальный размер премии за выполнение важных заданий составляет 300% должностного оклада.

Максимальный размер премии за выполнение особо важных заданий составляет 600%. Конкретный размер премий устанавливается приказом руководителя.

4.17. Выплата премии за выполнение важных и особо важных заданий производится без учета фактического отработанного времени в отчетном периоде.

Премия за выполнение особо важных заданий выплачивается работникам единовременно и по итогам выполнения соответствующих заданий с целью их поощрения за оперативность и качественный результат труда.

4.18. Премирование и материальная помощь работникам учреждения осуществляется за счет и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также за счет средств от приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

4.19. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно.

При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (в условиях, отклоняющихся от нормальных);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы составляет 300%.

4.20. Сотрудникам учреждения выплачиваются единовременные (разовые) премии от 100 до 600%:

- в связи с профессиональными праздниками;
- по итогам работы за год;

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.