

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ  
«Новосибирский речной колледж»**


**Принято:**

Общим собранием  
(конференцией) работников  
и обучающихся  
ГБПОУ НСО «НРК»

*Протокол №1 от 31.05.2023г.*

**Согласовано:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 Т.И. Мамакова

*01.06.2023г.*

**Утверждаю:**

Директор ГБПОУ НСО  
«НРК»

 П.П. Чикинев

*Приказ от 01.06.2023г. №42*



**Положение  
о системе оплаты труда работников  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Новосибирской области  
«Новосибирский речной колледж»**

г. Новосибирск  
2023год

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее «Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области "Новосибирский речной колледж" (далее – учреждение) разработано и утверждено руководителем учреждения с учётом мнения и по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», действующим (актуальным) Областным отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области (далее – Отраслевое соглашение), и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области.

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

1.3. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом директора Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда: оклад, (ставка) заработной платы, виды и размер компенсационных выплат – в соответствии с настоящим Положением, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер, в соответствии с настоящим Положением, 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. Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

1.4. Конкретные условия труда работника определяются в соответствующем трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему), в соответствии с настоящим Положением, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника.

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

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного суда РФ, изложенных в постановлениях от 07 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

1.7. 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.

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

1.9. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в Положении о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с 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»).

1.10. Оплата труда работников учреждения производится по должностям, предусмотренным штатным расписанием. Штатное расписание 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. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере не более 3 штатных единиц. Наименования должностей и профессий работников учреждения, квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

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

## **II. Система оплаты труда**

### **и размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения**

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим Положением, включает размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, а также условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, и размер предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения.

Оплата труда работников учреждения включает:

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

- ✓ выплаты по районному коэффициенту.

Конкретные условия оплаты труда устанавливаются трудовым договором между директором учреждения и работником.

2.2. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников по отраслевым должностям на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификации, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216-н, устанавливаются в штатном расписании учреждения в соответствии с Отраслевым соглашением.

2.3. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 г. 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 установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области" и устанавливаются в штатном расписании учреждения в соответствии с Отраслевым соглашением.

2.4. Требования к квалификации по должностям, указанным в п. п. 2.2., 2.3. настоящего Положения, установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих по соответствующим разделам либо в соответствующих профессиональных стандартах.

2.5. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются директором учреждения в соответствии с настоящим Положением в размере на 10-30% ниже должностного оклада директора учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

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

- ✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- ✓ при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.
- ✓ - при увеличении стажа непрерывной работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

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

2.8. Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работнику производится также при повышении и (или) индексации должностных окладов работников учреждений, финансируемых из областного бюджета

Новосибирской области, в соответствии с нормативными правовыми актами Новосибирской области.

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

### III. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения как по основной должности, так и по совместительству устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и(или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных категорий работников;
- доплата за работу, не предусмотренную ЕКС (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»).

3.2. **Доплата за работу с вредными и(или) опасными условиями труда** при проведении специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) в соответствии с действующим федеральным законом в зависимости от результатов СОУТ:

- Класс условий труда (вредный) 3.1 – 4%,
- Класс условий труда (вредный) 3.2 – 6%,
- Класс условий труда (вредный) 3.3 – 8%,
- Класс условий труда (вредный) 3.4 – 10%,
- Класс условий труда (опасный) 4 – 12 %

от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы с нормальными условиями труда ежемесячно.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной СОУТ, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов СОУТ, кроме случаев проведения внеплановой СОУТ. 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 СОУТ или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.3. **Доплата за работу в ночное время** устанавливается в размере 35% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

3.4. **Работа в выходные и нерабочие праздничные дни** оплачивается в двойном размере, с учетом ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации, позиции Конституционного Суда РФ, выраженной им в Постановлении от 28.06.2018 г. № 26-П.

3.5. **Сверхурочная работа** оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки

сменяющего работника, является сверхурочной работой.

3.6. При исчислении размера доплаты за работу в выходные или праздничные нерабочие дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, при этом расчет стоимости часа для определения доплаты производится путем деления установленного работнику должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

3.7. **Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника** устанавливаются работникам при наличии соответствующей штатной единицы в штатном расписании и по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Дополнительная оплата производится в соответствии со ст. 60.2. Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы по совмещаемой должности – с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. **Доплата за особенности деятельности** отдельных категорий работников общежития (пп. 6 п. 3.9. Отраслевого соглашения) производится в размере 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. При наличии двух и более особенностей деятельности учреждения или работника доплата к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы осуществляются за каждую из них.

3.9. **Ежемесячные доплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, устанавливаются** по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения в пределах фонда оплаты труда в размерах:

3.9.1. За проверку письменных работ:

- по математике, русскому языку, родному языку, иностранному языку - 10 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
- по химии, физике, инженерной графике – 5% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, количества учебных часов;

3.9.2. За заведование кабинетами (лабораториями, спортивным залом, мастерскими) – до 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы по основной должности, количества учебных часов;

3.9.3. За кружковую работу – до 50% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы по основной должности;

3.9.4. За классное руководство (кураторство) – в соответствии с п. 3.10. настоящего Положения.

3.9.5. За руководство цикловой, предметной комиссией – до 45% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы по основной должности;

3.9.6. За работу по дополнительным образовательным программам – до 50 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы по основной должности.

Конкретный размер выплат, перечисленных в настоящем подпункте, за исключением пп. 3.9.1., 3.9.2, 3.9.4., определяется приказом директора учреждения, издаваемым ежегодно до 1 сентября в зависимости от предмета, количества учебных часов, наполняемости групп. Размер выплат по пп. 3.9.1. определяется пп. 3.9.1. настоящего Положения. Размер выплат по пп. 3.9.2 определяется ежеквартально

специальной комиссией, созданной приказом директора учреждения, исходя из критериев, указанных в Положении о данной комиссии. Размер выплат по пп. 3.9.4. определяется п. 3.10 настоящего положения.

3.10. За классное руководство из специальной части фонда оплаты труда в соответствии с Постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 г. № 341-п "О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья", в целях оказания государственной поддержки педагогическим работникам учреждения установлено ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей независимо от количества обучающихся в каждой группе.

Доплата за классное руководство (кураторство) в учреждении из фонда оплаты труда устанавливается ежемесячно в размере 50,00 руб. за одного (каждого) обучающегося. Размер доплаты рассчитывается пропорционально фактической численности обучающихся в месяц.

3.11. Заместители директора учреждения, помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую работу на условиях совмещения, но не более 360 часов в год. Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

3.12. Особенности выплат компенсационного характера директору, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливается в разделе 5 настоящего Положения.

3.13. Районный коэффициент в размере 1,25 устанавливается на все виды выплат.

3.14. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных федеральным законодательством, законодательством Новосибирской области, Отраслевым соглашением, коллективным договором, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.15. Размер выплат компенсационного характера конкретному работнику устанавливается приказом директора учреждения.

3.16. При определении условий осуществления и размеров компенсационных выплат работникам учреждения учитывается мнение первичной профсоюзной организации работников учреждения.

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

4.1. Работникам учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- ✓ надбавка за качественные показатели эффективности;
- ✓ надбавка за ученую степень, ученое звание;
- ✓ надбавка за почетное звание;
- ✓ надбавка за нагрудные знаки, государственные награды, почетные грамоты, знаки отличия, благодарности;

- ✓ надбавка за квалификационную категорию;
- ✓ премии по итогам календарного периода;
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий.
- ✓ надбавка за продолжительность непрерывной работы
- ✓ иные выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем Положении.

Стимулирующие выплаты работникам как по основной должности, так и по совместительству устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются. При определении порядка, условия назначения и размеров стимулирующих выплат учитывается мнение первичной профсоюзной организации работников учреждения.

4.2. Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения направлены на эффективное выполнение должностных (профессиональных) обязанностей работников. Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения и размеры стимулирующих выплат за их выполнение:

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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Преподаватели</b>		<b>до 250</b>	
1.1	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по итогам промежуточной и итоговой аттестации)	абсолютная успеваемость обучающихся: более 95% менее 95%(не эффективно)	15 0	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: - 40% и более - 20%-39%	15 8	
		доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников учебной группы (для кураторов) более 10% 5% – 10%	5 3	один раз в год
1.2	Качество обеспечения учебного процесса	разработка и внедрение авторских программ, программ дистанционного обучения	5	ежемесячно
		участие в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня***	5	
1.3.	Результативность участия обучающихся (студентов) в олимпиадах, конкурсах, научно-практических	за мероприятие всероссийского уровня: **** - подготовка участников - подготовка призеров	10 20	ежемесячно



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	конференциях различного уровня	за мероприятие областного, муниципального уровня: ****		
		- подготовка участников	5	
		- подготовка призеров	10	
		за мероприятие уровня учреждения****		
		- подготовка участников	3	
		- подготовка призеров	5	
		<i>(но не более 30 в сумме)</i>		
1.4	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней) ***	за участие в мероприятиях всероссийского уровня****	до 20	ежемесячно
		за участие в мероприятиях областного, муниципального уровня****	до 15	
		за участие в мероприятиях уровня учреждения*****	до 10	
		за публикации авторской статьи, доклада в реферированном журнале, научном журнале, в сборнике научных работ, интернет-издании	до 5	
		за публикацию статьи на сайте колледжа (за каждую)	до 3	
		организация и проведение внеурочных мероприятий, тематических линеек, предметных недель по дисциплине (модулю):*****		
		охват обучающихся по дисциплине**: - 50% и более - 30% - 49%; - менее 30%	8 5 3	
	<i>(но не более 40 в сумме)</i>			
1.5	Проведение занятий высокого качества	доля занятий, при проведении которых используются практико-ориентированные, информационные технологии, проектная деятельность, интерактивные формы обучения (при наличии оформленных документов): 50% и более 30%- 49%	5 3	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.6	Результативность работы по трудоустройству и закреплению выпускников учреждений СПО в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности (для кураторов выпускной группы)	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии (специальности) в первый год после завершения обучения от общего количества выпускников группы: 90%-100% 80%-89%	5 3	один раз в год
1.7	Оказание конструктивной помощи обучающимся группы в подготовке к прохождению производственной практики (для кураторов) ***	-своевременная подготовка документов, необходимых для прохождения практики;	до 5	ежемесячно (один месяц в течение учебного года)
		-информационное обеспечение обучающихся группы о сроках, условиях, видах деятельности на практике, взаимодействие с работодателями	до 5	
1.8.	Результативность участия обучающихся (студентов) в демонстрационном экзамене	- высокие достижения обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень знаний и умений, соответствующий национальным и международным стандартам	10	ежемесячно (один месяц в течение учебного года)
1.9.	Разработка учебных комплексов	- качественное и своевременное формирование учебно-методического комплекса по новым учебным дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов	до 10	ежемесячно (два месяца в течение учебного года)
1.10	Активность обучающихся во внеурочной деятельности, в том числе через формы партнёрства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики, предприятиями ***	доля участия во внеурочной деятельности за мероприятие всероссийского, областного, муниципального уровня: ****	7	ежемесячно
		- подготовка участников	10	
		- подготовка призеров за мероприятие уровня учреждения: *****	3	
		- подготовка участников	5	
1.11	Создание комфортных условий для обучения	отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения	до 10	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.12	Результативность работы по профориентации	организация и проведение профориентационной работы с образовательными организациями г. Новосибирска и Новосибирской области, участие в днях открытых дверей***	до 10	ежемесячно
1.13	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения (отсутствие замечаний) и своевременной сдачи отчетной и деловой документации - качественной реализации образовательных программ профессионального учебного цикла. - своевременное выполнение иных поручений в рамках своей компетенции	до 60	ежемесячно
<b>2</b>	<b>Мастер производственного обучения</b>		<b>до 250</b>	
2.1	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся при практической подготовке (по итогам промежуточной и итоговой аттестации)	абсолютная успеваемость обучающихся: более 95% менее 95% (не эффективно)	15 0	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: - 40% и более - 20%-39%	15 8	
		доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников учебной группы более 10% 5% – 10%	5 3	один раз в год
2.2	Качество обеспечения учебного процесса	разработка и внедрение авторских программ, программ дистанционного обучения	до 5	ежемесячно
		участие в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня	до 5	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки	
2.3	Результативность работы по трудоустройству и закреплению выпускников учреждений СПО в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности (при наличии выпускной группы)	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии (специальности) в первый год после завершения обучения от общего количества выпускников группы: 90%-100% 80%-89%	5 3	один раз в год	
2.4	Результативность участия обучающихся (студентов) в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях различного уровня	за мероприятие всероссийского уровня: *****	10	Ежемесячно	
		- подготовка участников - подготовка призеров	20		
		за мероприятие областного, муниципального уровня: *****	5		
		- подготовка участников - подготовка призеров	10		
	за мероприятие уровня учреждения: *****	3	5		
		<i>(но не более 30 в сумме)</i>			
2.5	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней) ***	за участие в мероприятиях всероссийского уровня*****	до 20	ежемесячно	
		за участие в мероприятиях областного, муниципального уровня *****	до 15		
		за участие в мероприятиях уровня учреждения*****	до 8		
		за публикации авторской статьи, доклада в реферированном журнале, научном журнале, в сборнике научных работ, интернет-издании	до 5		
		за публикацию статьи на сайте колледжа (за каждую)	до 3		
		организация и проведение внеурочных мероприятий, тематических линеек, предметных недель по дисциплине (модулю): *****			
		охват обучающихся по дисциплине**: - 50% и более - 30% - 49%; - менее 30%	8 5 3		
		<i>(но не более 40 в сумме)</i>			

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.6	Оказание конструктивной помощи обучающимся группы в подготовке к прохождению производственной практики***	-своевременная подготовка документов, необходимых для прохождения практики;	до 5	ежемесячно (один месяц в течение учебного года)
		-информационное обеспечение обучающихся группы о сроках, условиях, видах деятельности на практике, взаимодействие с работодателями	до 5	
		- организация и взаимодействие с работодателями, социальными партнерами по реализации практической подготовки обучающихся	до 5	
2.7	Результативность работы по профориентации	организация и проведение профориентационной работы с образовательными организациями г. Новосибирска и Новосибирской области, участие в днях открытых дверей***	до 10	ежемесячно
2.8.	Результативность участия обучающихся (студентов) в демонстрационном экзамене	- высокие достижения обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень знаний и умений, соответствующий национальным и международным стандартам	10	ежемесячно (один месяц в течение учебного года)
2.9.	Разработка учебных комплексов	- качественное и своевременное формирование учебно-методического комплекса по новым учебным дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов	до 10	ежемесячно (два месяца в течение учебного года)
2.10	Создание комфортных условий для обучения	отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения	до 10	ежемесячно
2.11	Активность обучающихся во внеурочной деятельности, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики, предприятиями ***	доля участия во внеурочной деятельности за мероприятие всероссийского областного, муниципального уровня: ****	7	ежемесячно
		- подготовка участников	10	
		- подготовка призеров за мероприятие уровня учреждения: *****	3	
		- подготовка участников	5	
		- подготовка призеров		

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.12	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного (отсутствие замечаний) ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации - своевременное выполнение иных поручений в рамках своей компетенции	до 60	ежемесячно
<b>3</b>	<b>Социальный педагог</b>		<b>до 250</b>	
3.1	Качественная организация работы по социализации обучающихся	оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в социально-опасном положении	до 20	ежемесячно
		качественное выполнение плана работы с категорией детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	до 20	
3.2	Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	охват обучающихся «группы риска» во внеурочное время общественно-полезной деятельностью: 90% - 100% от 80% до 89%	10 5	ежемесячно
		результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуспешности обучения: - отсутствие правонарушений - снижение количества правонарушений	20 15	
3.3	Взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся (органы опеки, полиции, комиссии по делам несовершеннолетних)	эффективное взаимодействие для организации социальной помощи обучающимся	до 20	ежемесячно
3.4.	Взаимодействие с законными представителями обучающихся	эффективное взаимодействие для организации социальной помощи обучающимся	до 15	ежемесячно
3.5	Результативность участия обучающихся (студентов) в фестивалях, конкурсах, творческих проектах	за мероприятие всероссийского уровня: ***** - подготовка участников - подготовка призеров	10 20	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	различного уровня	за мероприятие областного, муниципального уровня: ****	5	
		- подготовка участников - подготовка призеров	10	
		-за мероприятие уровня учреждения: *****	3	
		- подготовка участников - подготовка призеров	5	
		<i>(но не более 30 в сумме)</i>		
3.6	Оказание конструктивной помощи обучающимся группы в подготовке к прохождению производственной практики (для кураторов) ***	-своевременная подготовка документов, необходимых для прохождения практики;	до 10	ежемесячно (один месяц в течение учебного года)
		-информационное обеспечение обучающихся группы о сроках, условиях, видах деятельности на практике, взаимодействие с работодателями	до 10	
3.7	Активность обучающихся во внеурочной деятельности, в т.ч. через формы партнёрства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики, предприятиями	доля участия во внеурочной деятельности за мероприятие всероссийского областного, муниципального уровня: ****	7	ежемесячно
		- подготовка участников - подготовка призеров	10	
		за мероприятие уровня учреждения: *****	3	
		- подготовка участников - подготовка призеров	5	
3.8	Создание комфортных условий для обучения	отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения	до 10	ежемесячно
3.9	Результативность работы по профориентации	организация и проведение профориентационной работы с образовательными организациями г. Новосибирска и Новосибирской области, участие в днях открытых дверей***	до 10	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.10	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения (отсутствие замечаний) и своевременной сдачи отчетной и деловой документации - качественной реализации образовательных программ профессионального учебного цикла. - оперативное выполнение иных поручений в рамках своей компетенции	до 60	ежемесячно
<b>4</b>	<b>Педагог - психолог</b>		<b>до 250</b>	
4.1	Групповые занятия с обучающимися по профилактике социально-психологической дезадаптации	за проведенное мероприятие по результатам предоставленных аналитических материалов	до 10	ежемесячно
4.2.	Групповые психодиагностические исследования	за проведенное мероприятие по результатам предоставленных аналитических материалов	до 10	ежемесячно
4.3.	Организация работы по психологическому сопровождению обучающихся, состоящих на внутриколледжном учете	за проведенное мероприятие по результатам предоставленных аналитических материалов	до 10	ежемесячно
4.4.	Организация сотрудничества с центрами психологической помощи	за проведенное мероприятие по результатам предоставленных аналитических материалов	до 10	ежемесячно
4.5.	Организация и проведение социально-психологического тестирования (СПТ), анализ результатов, организация работы с обучающимися «группы повышенного внимания» по результатам СПТ	за проведенное мероприятие по результатам предоставленных аналитических материалов	10	ежемесячно
4.6.	Результативность участия обучающихся (студентов) в олимпиадах, конкурсах, научно-практических	за мероприятие всероссийского уровня: **** - подготовка участников - подготовка призеров	10 20	ежемесячно



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	конференциях различного уровня	за мероприятие областного, муниципального уровня: ***** - подготовка участников - подготовка призеров	5 10	
		за мероприятие уровня учреждения***** - подготовка участников - подготовка призеров	3 5	
		<i>(но не более 45 в сумме)</i>		
4.7	Результаты трансляции профессионального опыта (мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней) ***	за участие в мероприятиях всероссийского уровня*****	до 20	ежемесячно
		за участие в мероприятиях областного, муниципального уровня *****	до 15	
		за участие в мероприятиях уровня учреждения*****	до 8	
		за публикации авторской статьи, доклада в реферированном журнале, научном журнале, в сборнике научных работ, интернет-издании	до 5	
		за публикации авторской статьи на сайте колледжа (за каждую)	до 5	
		организация и проведение психологического просвещения, психологической реабилитации и социально-психологической адаптации, тренингов: охват обучающихся **: - 50% и более - 30% - 49%; - менее 30%	10 8 5	
	<i>(но не более 40 в сумме)</i>			
4.8	Оказание конструктивной помощи обучающимся группы в подготовке к прохождению производственной практике	-своевременная подготовка документов, необходимых для прохождения практики;	до 10	ежемесячно (один месяц в течение учебного года)
		-информационное обеспечение обучающихся группы о сроках, условиях, видах деятельности на практике, взаимодействие с работодателями	до 10	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.9	Активность обучающихся во внеурочной деятельности, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики, социальными партнерами	участие во внеурочной деятельности: за мероприятие всероссийского, областного, муниципального уровня: **** - подготовка участников - подготовка призеров	7 10	ежемесячно
		за мероприятие уровня учреждения: ***** - подготовка участников - подготовка призеров	3 5	
4.10	Создание комфортных условий для обучения	отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения	до 10	ежемесячно
4.11	Результативность работы по профориентации	организация и проведение профориентационной работы с образовательными организациями г. Новосибирска и Новосибирской области, участие в днях открытых дверей***	до 10	ежемесячно
4.12	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения (отсутствие замечаний) и своевременной сдачи отчетной и деловой документации - качественной реализации образовательных программ профессионального учебного цикла. - оперативное выполнение иных поручений в рамках своей компетенции\	до 60	ежемесячно
<b>5</b>	<b>Педагог-организатор</b>		<b>до 250</b>	
5.1	Информационно-просветительская, оформительская деятельность	-сопровождение открытых мероприятий -подготовка и размещение пресс-релизов, информационных материалов на стендах учреждения	до 40	ежемесячно
5.2	Результативность участия обучающихся (студентов) в олимпиадах, конкурсах, научно-практических	за мероприятие всероссийского уровня: **** - подготовка участников - подготовка призеров	10 20	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	конференциях различного уровня	за мероприятие областного, муниципального уровня: ****		
		- подготовка участников	5	
		- подготовка призеров	10	
		за мероприятие уровня учреждения****		
		- подготовка участников	3	
		- подготовка призеров	5	
		<i>(но не более 30 в сумме)</i>		
5.3	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней) ***	за участие в мероприятиях всероссийского уровня****	до 20	ежемесячно
		за участие в мероприятиях областного, муниципального уровня ****	до 15	
		за участие в мероприятиях уровня учреждения*****	до 8	
		за публикации авторской статьи, доклада в реферированном журнале, научном журнале, в сборнике научных работ, интернет-издании	до 5	
		за публикации авторской статьи на сайте колледжа (за каждую)	до 3	
		организация и проведение внеурочных мероприятий, тематических линеек, предметных недель по дисциплине (модулю):***** охват обучающихся по дисциплине**:		
		- 50% и более - 30% - 49%; - менее 30%	10 8 5	
	<i>(но не более 40 в сумме)</i>			
5.4	Оказание конструктивной помощи обучающимся группы в подготовке к прохождению производственной практики***	-своевременная подготовка документов, необходимых для прохождения практики;	до 5	ежемесячно (один месяц в течение учебного года)
		-информационное обеспечение обучающихся группы о сроках, условиях, видах деятельности на практике, взаимодействие с работодателями	до 5	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.5	Активность обучающихся во внеурочной деятельности, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики, предприятиями ***	доля участия во внеурочной деятельности за мероприятие всероссийского областного, муниципального уровня: **** - подготовка участников - подготовка призеров за мероприятие уровня учреждения: ***** - подготовка участников - подготовка призеров	7 10 3 5	ежемесячно
5.6	Музейная деятельность	- количество экскурсий в музей истории образовательного учреждения и Великой Отечественной войны; - подготовка музея к проведению экскурсий и началу учебного года; - проведение интерактивных выставок музейных экспонатов; - сбор материалов и документов для пополнения фондов музея; - вовлечение студентов в музейную деятельность.	до 35	
5.7	Создание комфортных условий для обучения	отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения	до 10	ежемесячно
5.8	Результативность работы по профориентации	организация и проведение профориентационной работы с образовательными организациями г. Новосибирска и Новосибирской области, участие в днях открытых дверей***	до 10	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения (отсутствие замечаний) и своевременной сдачи отчетной и деловой документации - качественной реализации образовательных программ профессионального учебного цикла. - оперативное выполнение иных поручений в рамках своей компетенции	до 60	ежемесячно
<b>6</b>	<b>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</b>		<b>До 250</b>	
6.1	Уровень организации воспитательной работы	- проведение мероприятий патриотической направленности	до 40	ежемесячно
		- проведение мероприятий с обучающимися по антитеррористической защите, правилам пожарной безопасности санитарно-гигиеническим нормам, правил по охране труда	до 30	
6.2	Результативность участия обучающихся (студентов) в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях различного уровня	за мероприятие всероссийского уровня: ***** - подготовка участников - подготовка призеров	10 20	ежемесячно
		за мероприятие областного, муниципального уровня: ***** - подготовка участников - подготовка призеров	5 10	
		за мероприятие уровня учреждения***** - подготовка участников - подготовка призеров	3 5	
		<i>(но не более 30 в сумме)</i>		
6.3	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях,	за участие в мероприятиях всероссийского уровня*****	до 20	ежемесячно
		за участие в мероприятиях областного, муниципального уровня *****	до 15	
		за участие в мероприятиях уровня учреждения *****	до 10	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	профессиональные конкурсы различных уровней) ***	за публикации авторской статьи, доклада в реферированном журнале, научном журнале, в сборнике научных работ, интернет-издании	до 5	
		за публикации авторской статьи на сайте колледжа (за каждую)	до 3	
		организация и проведение внеурочных мероприятий, тематических линеек, предметных недель по дисциплине (модулю):***** охват обучающихся по дисциплине**: - 50% и более - 30% - 49%; - менее 30%	8 5 3	
		<i>(но не более 40 в сумме)</i>		
6.4	Результативность работы по трудоустройству и закреплению выпускников учреждений СПО в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности (для кураторов выпускной группы)	Доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии (специальности) в первый год после завершения обучения от общего количества выпускников группы: 90%-100% 80% - 89%	5 3	ежемесячно (один месяц в течение учебного года)
6.5	Оказание конструктивной помощи обучающимся группы в подготовке к прохождению производственной практики (для кураторов)***	-своевременная подготовка документов, необходимых для прохождения практики;	до 5	ежемесячно (один месяц в течение учебного года)
		-информационное обеспечение обучающихся группы о сроках, условиях, видах деятельности на практике, взаимодействие с работодателями	до 5	
6.6	Активность обучающихся во внеурочной деятельности, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики, предприятиями (для кураторов)***	доля участия во внеурочной деятельности за мероприятие всероссийского областного, муниципального уровня: *****	7	ежемесячно
		- подготовка участников	10	
		- подготовка призеров за мероприятие уровня учреждения:*****	3	
		- подготовка участников - подготовка призеров	5	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.7	Создание комфортных условий для обучения	отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения	до 10	ежемесячно
6.8	Результативность работы по профориентации	организация и проведение профориентационной работы с образовательными организациями г. Новосибирска и Новосибирской области, участие в днях открытых дверей***	до 10	ежемесячно
6.9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения (отсутствие замечаний) и своевременной сдачи отчетной и деловой документации - качественной реализации образовательных программ профессионального учебного цикла. - оперативное выполнение иных поручений в рамках своей компетенции	до 60	ежемесячно
<b>7</b>	<b>Воспитатель</b>		<b>до 250</b>	
7.1	Уровень организации воспитательной работы	отсутствие фактов правонарушений обучающимися, нарушений правил проживания в общежитии	до 40	ежемесячно
		предупреждение травматизма проживающих в общежитии	до 30	
		проведение мероприятий с обучающимися по антитеррористической защите, правилам пожарной безопасности, санитарно-гигиеническим нормам, правил по охране труда	до 30	
7.2	Организация и проведение социально значимых мероприятий в общежитии	за эффективно проведенное мероприятие	до 30	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.3	Обеспечение психологического комфорта и безопасных условий для обучающихся, проживающих в общежитии	отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения	до 40	ежемесячно
		своевременное информирование обучающихся по вопросам деятельности общежития	до 20	
7.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	до 60	ежемесячно
<b>8</b>	<b>Младший воспитатель</b>		<b>до 350</b>	
8.1	Уровень организации воспитательной работы	отсутствие фактов правонарушений обучающимися, проживающими в общежитии	до 70	ежемесячно
		предупреждение травматизма, проживающих в общежитии	до 60	
		соблюдение правил проживания, режима дня проживающими в общежитии	до 60	
		организация эффективной работы по пропаганде здорового образа жизни	до 40	
8.2	Создание комфортных условий для проживания обучающихся	отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения	до 60	ежемесячно
8.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	до 60	ежемесячно
<b>9</b>	<b>Методист</b>		<b>до 260</b>	



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.1	Методическое обеспечение учебного процесса	качественное ведение работы по формированию, пополнению и обновлению учебно-методического комплекса в соответствии с требованиями ФГОС, учебными планами.	до 45	ежемесячно
		создание фонда (электронной базы) методических пособий / рекомендаций по выполнению лабораторных работ, практических занятий, контрольных, курсовых, дипломных работ.	до 15	
		оказание педагогическим работникам консультационной и практической помощи по составлению учебно-методической документации(рабочих программ, методических пособий, фондов оценочных средств и т.д.)	до 10	
		<i>(но не более 50 в сумме)</i>		
9.2	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах, открытых уроках, мастер-классах, конференциях, методических объединениях, профессиональных конкурсах различных уровней ****.	за оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	до 10	ежемесячно
		<i>(но не более 20 в сумме)</i>		
9.3	Научно-методическая деятельность****	за публикации авторской статьи, доклада в реферированном журнале, научном журнале, в сборнике научных работ, интернет-издании	до 10	ежемесячно
		подготовка и размещение 2 и более информационных материалов, пресс-релизов на сайте колледжа	до 5	
9.4	Посещение и анализ учебных и практических занятий, мероприятий, проводимых педагогическими работниками	за документально оформленный анализ	до 10	ежемесячно
		<i>(но не более 20 в сумме)</i>		

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.5	Организация работы по повышению профессионального роста педагогических работников	планирование и организация своевременного повышения квалификации/профессиональной переподготовки	до 15	один раз в семестр
		содействие педагогическим работникам в подготовке документации, требуемой для прохождения аттестации	до 15	
9.6	Подготовка и участие в методической работе (конференциях, круглых столах, семинарах, методических объединениях, профессиональных конкурсах различного уровня. (При наличии оформленных подтверждающих документов)	за каждое участие в мероприятиях всероссийского уровня****	до 20	ежемесячно
		за каждое участие в мероприятиях областного, муниципального уровня****	до 15	
		за участие в мероприятиях уровня учреждения*****	до 10	
9.7	Создание комфортных условий для реализации образовательного процесса	отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны участников образовательного процесса	до 10	ежемесячно
9.8.	Результативность работы по профориентации	организация и проведение профориентационной работы с образовательными организациями г. Новосибирска и Новосибирской области, участие в днях открытых дверей ***	до 10	ежемесячно
9.9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременном и достоверном предоставлении запрашиваемой информации; - правильном ведении и своевременной сдаче отчетной и деловой документации	до 60	ежемесячно
<b>10</b>	<b>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</b>		<b>до 250</b>	
10.1	Просветительская работа с участниками образовательных отношений по вопросам воспитания	- отражение на сайте колледжа, социальной сети «ВКонтакте» актуальной информации о воспитательной работе в колледже, деятельности первичного отделения РДМ (не менее одного раза в месяц)	до 30	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в подготовке педагогов к конкурсам профессионального мастерства по вопросам воспитания;</li> <li>- участие в проведении родительских собраний по вопросам воспитания;</li> <li>- участие в методическом объединении педагогических работников по вопросам воспитания;</li> <li>- деятельностное участие в разработке и проведении коллективно-творческих дел, мероприятий, мастер-классов, педагогических мастерских, конференций открытых кураторских часов, организация творческих выставок - на основании приказов</li> </ul>	<p>до 40</p> <p>до 20</p> <p>до 20</p> <p>до 40</p>	ежемесячно
10.2	Педагогическая деятельность	<p>вовлеченность в проекты и мероприятия в РДДМ не менее 30% обучающихся колледжа</p> <p>Вовлечение в деятельность РДДМ не менее 20% обучающихся из «группы риска»</p>	<p>20</p> <p>20</p>	ежемесячно
10.3	Эффективность трудовой деятельности	<p>назначается при:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, заданий и распоряжений, директора колледжа;</li> <li>- своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации;</li> <li>- правильное ведение деловой документации;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.</li> </ul>	до 60	ежемесячно

### Б. Заместители директора, главный бухгалтер

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Заместитель директора по административно-хозяйственной работе</b>		<b>до 300</b>	
1.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	при отсутствии нарушений, замечаний директора учреждения	до 70	ежемесячно
1.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	при отсутствии замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	до 60	ежемесячно
1.3	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности	при отсутствии замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	до 60	ежемесячно
1.4	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	при своевременной сдаче зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	до 20	один раз в год
1.5	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	при отсутствии замечаний министерства и руководителя учреждения	до 20	при проведении ремонтных работ
1.6	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствии нарушений	до 10	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.7	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>2</b>	<b>Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-производственной работе</b>		<b>до 300</b>	
2.1	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	60 0	ежемесячно
2.2	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	60 0	ежемесячно
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	30 15 0	ежемесячно
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 50%-69% менее 50 %	20 10 0	один раз в год

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.4	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями	за проведенное мероприятие	до 20	ежемесячно
2.5	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров подготовка победителей	5 10	ежемесячно
		за мероприятие областного, муниципального уровня: подготовка призеров подготовка победителей	3 5	
2.6	Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% менее 100%	30 0	ежемесячно
2.7	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	5 3 0	один раз в год
2.8	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>3</b>	<b>Главный бухгалтер</b>		<b>до 300</b>	
3.1	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	до 70	ежемесячно
3.2	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	отсутствие задолженности	до 30	ежемесячно
3.3	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	до 60	ежемесячно
3.4	Качество ведения бухгалтерского учета	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов и министерства	до 20	ежемесячно
3.5	Своевременная и качественная сдача бухгалтерской и налоговой отчетности в срок	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	до 60	ежемесячно
3.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>4</b>	<b>Заведующий учебной частью</b>		<b>до 300</b>	
4.1	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	60 0	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.2	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	50 0	ежемесячно
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	30 15 0	
4.3	Организация внеурочных мероприятий, проводимых педагогическими работниками колледжа	проведение более трех внеурочных мероприятий	до 20	ежемесячно
		проведение менее трех мероприятий	до 10	
4.4	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями	за проведенное мероприятие	до 20	ежемесячно
4.5	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров подготовка победителей	5 10	ежемесячно
		за мероприятие областного, муниципального уровня: подготовка призеров подготовка победителей	3 5	
4.6	Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% менее 100%	30 0	ежемесячно
4.7	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	5 3 0	один раз в год



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки	
4.8	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно	
<b>5</b>	<b>Руководитель производственной практики</b>		<b>до 190</b>		
5.1.	Своевременное и эффективное проведение производственной практики обучающихся	обеспечение системного мониторинга качества проведения производственной практики на предприятиях	до 30	ежемесячно	
		наличие действующих договоров на подготовку рабочих и специалистов	до 20		
5.2.	Качественное ведение документации	своевременное предоставление отчетной документации по производственным практикам.	до 20	ежемесячно	
		разработка учебно-планирующей документации.	до 20		
5.3.	Содействие трудоустройству выпускников (руководство службой трудоустройства)	проведение исследования и анализ рынка труда	до 10	один раз в год	
		доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников:	70% и более		30
			50%-69%		10
		менее 50 %	0		

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.4.	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно

### В. Специалисты и служащие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Бухгалтер без категории</b>		<b>до 300</b>	
1.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний директора учреждения и главного бухгалтера	до 50	ежемесячно
1.2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний директора учреждения и главного бухгалтера	до 50	ежемесячно
1.3	Своевременное и качественное оформление и предоставление финансовой отчетной, налоговой отчетности, ведение внутреннего контроля	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	до 40	ежемесячно
1.4	Качество ведения бухгалтерского учета	подготовка информации для составления бухгалтерской отчетности	до 50	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		брошюрование первичной документации, регистров бухгалтерского учета, сохранность сброшюрованной документации	до 20	ежемесячно
		отсутствие ошибок и замечаний директора учреждения и главного бухгалтера	до 20	
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	до 10	
1.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>2</b>	<b>Юрисконсульт ведущий</b>		<b>до 280</b>	
2.1	Своевременное и качественное изучение договоров, приказов, контрактов, проведение их правовой экспертизы и визирование	отсутствие ошибок и замечаний директора	до 60	ежемесячно
2.2	Высокий уровень качества подготовки в соответствии с требованиями законодательства нормативных локальных актов колледжа (разработка и правовая экспертиза Положений, инструкций, договоров)	отсутствие ошибок и замечаний директора	до 50	ежемесячно
2.3	Качественное ведение документации	отсутствие ошибок и замечаний директора	до 50	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	до 20	
2.4	Защита интересов в судах, надзорных инстанциях	качественная подготовка в соответствии с требованиями законодательства	до 40	ежемесячно
2.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>3</b>	<b>Секретарь учебной части</b>		<b>до 400</b>	
3.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний директора, заместителя директора по УПР	до 60	ежемесячно
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	до 60	
3.2	Ведение и оформление документации по воинскому учету обучающихся	отсутствие замечаний военкоматов по ведению воинского учета студентов	до 45	ежемесячно
3.3	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	до 60	ежемесячно
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	до 60	
		своевременное внесение данных в федеральные и региональные информационные системы	до 50	
3.4	Создание комфортных условий для обучения	отсутствие обоснованных жалоб и обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения	до 5	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>4</b>	<b>Инспектор по кадрам</b>		<b>до 150</b>	
4.1	Своевременность и правильность оформления кадровой документации	отсутствие замечаний директора и контролирующих органов по оформлению	до 20	ежемесячно
4.2	Правильность оформления справок, служебных писем	отсутствие замечаний директора по оформлению	до 10	ежемесячно
4.3	Своевременность сообщения в военкоматы о принятых на работу сотрудниках	отсутствие замечаний военкоматов по ведению воинского учета	до 20	ежемесячно
4.4	Своевременность и правильность оформления дел, подлежащих длительному и постоянному хранению	отсутствие замечаний ведомственного архива	до 10	ежемесячно
4.5	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	до 20	ежемесячно
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	до 10	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, отчетов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>5</b>	<b>Секретарь руководителя</b>		<b>до 300</b>	
5.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	наличие системности ведения документации, в т.ч. и в электронном виде	до 60	ежемесячно
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	до 60	
5.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	до 50	ежемесячно
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	до 50	
5.3	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	уровень исполнительской дисциплины	до 20	ежемесячно
5.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, отчетов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>6</b>	<b>Программист ведущих</b>		<b>до 320</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения учреждения	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	до 90	ежемесячно
		своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	до 90	
		профилактические осмотры оборудования с целью своевременного обнаружения неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования	до 80	
6.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>7</b>	<b>Специалист в области охраны труда</b>		<b>до 170</b>	
7.1	Соблюдение охраны и условий труда в учреждении	отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	до 25	ежемесячно
		организация проведения аттестации рабочих мест по условиям труда	до 15	
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках	до 10	
		высокая степень координации работы сотрудников, студентов по организации комплексной безопасности колледжа от угроз социального, техногенного и природного характера	до 15	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.2	Пропаганда вопросов охраны труда	создание и поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой документации по вопросам охраны труда, уголков по охране труда	до 25	ежемесячно
		проведение мероприятий по предотвращению производственного травматизма и профзаболеваемости, регулярное проведение инструктажей	до 20	
7.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>8</b>	<b>Библиотекарь</b>		<b>до 140</b>	
8.1	Качественное обеспечение учебно-воспитательного процесса	ведение работы по формированию и пополнению библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС, учебными планами, программами и задачами учебно- воспитательной работы	до 20	ежемесячно
		обеспечение сохранности библиотечного фонда, поддержание изданий в удовлетворительном состоянии; обеспечение контроля соблюдения сроков возврата литературы	до 20	
		организация и проведение учебно-воспитательных мероприятий со студентами	до 10	



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	организация работы мультимедийной библиотеки, ведение электронного каталога	до 10	ежемесячно
8.3	Методическая работа	подготовка тематических обзоров учебной, научной, справочной и художественной литературы, оказание помощи педагогическим работникам в подготовке лекций (уроков) и внеклассных мероприятий	до 10	ежемесячно
		оформление тематических выставок	до 5	
		участие в работе методического объединения библиотекарей образовательных учреждений	до 5	
8.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>9</b>	<b>Комендант</b>		<b>до 320</b>	
9.1	Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение пропускного режима, организация соблюдения графика дежурств по зданию, общежитию	до 50	
		организация мероприятий по улучшению жилищно-бытового обслуживания проживающих в общежитии	до 50	
		обеспечение бережного отношения обучающихся к имуществу учреждения, соблюдение чистоты в зданиях, жилых помещениях и помещениях общего пользования	до 40	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		благоустройство здания, общежития, организация систематических генеральных уборок помещений	до 30	ежемесячно
		обеспечение своевременного ремонта или замены оборудования, мебели, постельного белья, а также устранения недостатков в бытовом обеспечении	до 30	
9.2	Обеспечение контроля за исправным состоянием видеонаблюдения, охранной сигнализацией	отсутствие нарушений	до 30	ежемесячно
9.3	Обеспечение контроля за выполнением санитарных требований и правил противопожарной безопасности	соблюдение правил пожарной безопасности, санитарно- гигиенических норм, правил по охране труда. Проведение мероприятий и принятие мер по антитеррористической защите.	до 30	ежемесячно
9.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, отчетов, поручений, распоряжений; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>10</b>	<b>Капитан самоходного судна, механик самоходного судна, первый помощник механика самоходного судна</b>		<b>до 410</b>	
10.1	Обеспечение бесперебойной работы судна в период эксплуатации	отсутствие транспортных происшествий, поломок	до 50	ежемесячно в период
		своевременное техническое обслуживание транспорта	до 60	эксплуатаци и судна
		качественное проведение ремонта транспортного средства	до 40	
10.2	Рациональное использование материальных запасов в период эксплуатации судна	экономный расход ГСМ	до 15	ежемесячно в период эксплуатаци и судна
		экономный расход запасных частей	до 15	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.3	Обеспечение сохранности судна, имущества в период зимнего отстоя	обеспечение пропускного режима в соответствии с графиком дежурства, отсутствия посторонних лиц на судне и подответственной территории	до 40	ежемесячно в период зимнего отстоя
		своевременная уборка палубы судна от мусора, снега, наледи	до 40	
		обеспечение сохранности инвентаря и контроль за его использованием	до 20	
		обеспечение сохранности узлов и механизмов машинного отделения	до 30	
10.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	до 40	ежемесячно
10.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>11</b>	<b>Диспетчер образовательного учреждения</b>		<b>до 190</b>	
11.1	Работа по обеспечению режима уроков (занятий)	составление расписания уроков (занятий) по всем требованиям СанПин	до 40	ежемесячно
		отсутствие «окон» в расписании уроков	до 40	
		бесперебойность в расписании образовательной работы	до 50	
11.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>12</b>	<b>Шеф- повар</b>		<b>до 350</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
12.1	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	до 80	ежемесячно
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	до 80	
12.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	до 70	один раз в год
12.3	Обеспечение выполнения требований безопасности	соблюдение техники безопасности и охраны труда: неукоснительное выполнение инструкций, обеспечение безопасного функционирования электрооборудования	до 60	ежемесячно
12.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>13</b>	<b>Лаборант</b>		<b>до 140</b>	
13.1	Создание условий для качественного осуществления учебного процесса	обеспечение бесперебойной и надежной работы лабораторного оборудования	до 20	ежемесячно
		своевременная и качественная подготовка приборов, технических средств обучения, аппаратуры к проведению лабораторных работ	до 20	
		содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	до 10	
13.2	Рациональное использование расходных материалов	отсутствие замечаний по ведению учета расходных материалов	до 10	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		своевременное составление заявок на приобретение расходных материалов, реактивов	до 10	
13.3	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	отсутствие нарушений	до 10	ежемесячно
13.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>14</b>	<b>Специалист по технической защите информации</b>		<b>до 170</b>	
14.1	Обеспечение комплексной защиты информации	проведение мероприятий в соответствии с актуальными программами и методиками	до 15	ежемесячно
		своевременное проведение необходимых работ	до 20	
		качественный сбор и анализ материалов с целью выработки и принятия решений и мер по обеспечению защиты информации	до 15	
14.2	Обследование объектов защиты, их аттестация и категорирование	своевременное проведение мероприятий, подготовка документации	до 15	ежемесячно
14.3	Обеспечение технической защиты информации	осуществление своевременного выявления потребности в технических средствах защиты и контроля	до 15	ежемесячно
		своевременное составление заявок на приобретение технических средств защиты и контроля	до 15	
		бесперебойная работа средств защиты информации	до 15	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
14.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>15</b>	<b>Контрактный управляющий</b>		<b>до 420</b>	
15.1	Разработка плана-графика.	своевременное и качественное исполнение	до 50	ежемесячно
15.2	Осуществление подготовки изменений для внесения в план-график.	своевременное и качественное исполнение	до 50	ежемесячно
15.3	Размещение в единой информационной системе в сфере закупок плана-графика закупок	своевременное и оперативное исполнение	до 40	ежемесячно
15.4	Размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов.	своевременное и качественное исполнение	до 50	ежемесячно
15.5	Размещение отчетов и документов по закупкам в единой информационной системе в сфере закупок	своевременное и достоверное предоставление отчетности	до 40	ежемесячно
15.6	Заключение краткосрочных и долгосрочных контрактов в соответствии с действующим законодательством	качественное составление документации.	до 40	ежемесячно
15.7	Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе	соблюдение сроков исполнение, отсутствие замечаний	до 30	ежемесячно
15.8	Ведение реестра поставщиков	своевременное и достоверное	до 30	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
15.9	Наличие оперативной информации о свободных денежных средствах для заключения договоров по каждой бюджетной статье	своевременное и достоверное предоставление информации.	до 30	ежемесячно
15.10	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	до 60	ежемесячно
<b>16.</b>	<b>Заведующий хозяйством</b>		<b>до 320</b>	
16.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний директора учреждения	до 50	ежемесячно
16.2	Хозяйственное обеспечение деятельности колледжа	своевременное планирование и приобретение материальных запасов и расходных материалов для обеспечения деятельности колледжа	до 50	ежемесячно
16.3	Обеспечение сохранности материальных ценностей	своевременный учет и контроль за использованием материальных ценностей	до 50	ежемесячно
16.4	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	до 40	ежемесячно
16.5	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	до 40	ежемесячно
16.6	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, приемной комиссии учреждения, министерства	до 10	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
16.7	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	отсутствие замечаний руководителя учреждения	до 10	ежемесячно
16.8	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	до 10	ежемесячно
16.9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>17</b>	<b>Менеджер</b>		<b>до 220</b>	
17.1	Своевременная и качественная организация образовательного процесса	наличие действующих договоров на подготовку рабочих и специалистов	до 40	ежемесячно
		наличие и качественное содержание документов, касающихся организации образовательной деятельности	до 40	
		качество, полнота и своевременность выполнения задач	до 40	
		наличие системы внутреннего контроля, позволяющей оценивать качество образовательной деятельности	до 40	



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
17.2	Эффективность трудовой деятельности	- соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильное ведение деловой документации; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>18</b>	<b>Бухгалтер 2 категории</b>		<b>до 300</b>	
18.1	Качество ведения бухгалтерского учета	своевременное начисление заработной платы, подготовка информации для составления бухгалтерской отчетности	до 60	ежемесячно
		брошюрование первичной документации, регистров бухгалтерского учета, сохранность сброшюрованной документации	до 20	
		отсутствие ошибок и замечаний директора учреждения и главного бухгалтера	до 20	
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	до 10	
18.2	Своевременное и качественное оформление и предоставление финансовой отчетной, налоговой отчетности, ведение внутреннего контроля	отсутствие нарушений по содержанию и срокам исполнения финансовых и статистических отчетов	до 50	ежемесячно
		отсутствие замечаний руководства учреждения, контролирующих органов	до 30	
18.3	Своевременный учет материальных ценностей	своевременное отражение в бухгалтерском учете поступления и списания ТМЦ, проведение инвентаризации, отсутствие неучтенных ценностей	до 50	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
18.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>19</b>	<b>Кассир</b>		<b>до 200</b>	
19.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний директора учреждения и главного бухгалтера	до 30	ежемесячно
19.2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний директора учреждения и главного бухгалтера	до 30	ежемесячно
19.3	Своевременное и качественное оформление и предоставление финансовой отчетной, налоговой отчетности, ведение внутреннего контроля	отсутствие нарушений по содержанию и срокам исполнения финансовых и статистических отчетов	до 30	ежемесячно
19.4	Качество ведения бухгалтерского учета	отсутствие ошибок и замечаний директора учреждения и главного бухгалтера	до 30	ежемесячно
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	до 20	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
19.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно

### Г. Рабочие

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Водитель автомобиля</b>		<b>до 320</b>	
1.1	Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	обеспечение бесперебойной и безаварийной работы (отсутствие необоснованных простоев, аварий)	до 60	ежемесячно
		своевременное выявление дефектов, неисправностей и их устранение, содержание в чистоте автомобиля	до 50	
		управление транспортным средством с соблюдением правил дорожного движения, правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности	до 40	
1.2	Рациональное использование материальных запасов	осуществление своевременной заправки автотранспорта топливом, смазочными материалами и охлаждающей жидкостью	до 40	ежемесячно
1.3	Своевременное оформление и сдача путевых листов в бухгалтерию	отсутствие замечаний по ведению отчётности	до 30	ежемесячно
1.4	Обеспечение безопасности перевозки	обеспечение безопасной перевозки, отсутствие ДТП, замечаний, нахождение автомобиля в чистом виде	до 20	ежемесячно
1.5	Соблюдение правил ПДД	отсутствие нарушений правил ПДД, отсутствие протоколов ГИБДД за нарушение ПДД	до 20	ежемесячно

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.6.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>2</b>	<b>Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования</b>		<b>до 350</b>	
2.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ в помещениях	проведение монтажа, демонтажа и текущего ремонта электрических сетей и электрооборудования с выполнением электрических работ	до 40	ежемесячно
2.2	Выполнение ремонтных работ освещения фасада здания	проведением монтажа, демонтажа и текущего ремонта электрических сетей и электрооборудования с выполнением электрических работ	до 20	ежемесячно
2.3	Обеспечение выполнения требований безопасности Высокая организация обеспечения технического обслуживания электрооборудования, освещения	отсутствие замечаний на несоблюдение правил и норм охраны труда, техники и противопожарной безопасности, производственной санитарии при производстве электротехнических работ	до 50	ежемесячно
		систематический контроль за электрохозяйством, исправностью электровыключателей, розеток, электрощитовых, электроламп	до 40	
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	до 50	
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	до 50	
2.4	Своевременная и качественная подготовка освещения и электрооборудования к учебному году	отсутствие замечаний	до 20	один раз в год
2.5	Обеспечение бесперебойной работы осветительной и силовой электрической сети на объектах колледжа	отсутствие неисправности в осветительной и силовой электрической сети	до 20	ежемесячно

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>3</b>	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>		<b>до 350</b>	
3.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	качественное выполнение работ при ремонте помещений, систем отопления, водоснабжения, канализации	до 40	ежемесячно
3.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	до 40	ежемесячно
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	до 40	
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	до 30	
		содержание в исправном состоянии сантехнических приборов, пожарных кранов и зданий	до 10	
		ремонт мебели, деревянных изделий, дверей, окон, замков и др.	до 40	
		текущий ремонт помещений	до 30	
3.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	до 10	один раз в год
3.4	Обеспечение выполнения требований безопасности	отсутствие замечаний на несоблюдение правил и норм охраны труда, техники и противопожарной безопасности, производственной санитарии обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	до 40	ежемесячно

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.5	Подготовка к ремонту участков коммуникаций и инженерных сооружений	уборка особо загрязненных участков (пневматическая или ручная очистка) перед ремонтами	до 10	ежемесячно
3.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>4</b>	<b>Матрос береговой</b>		<b>до 300</b>	
4.1	Обеспечение бесперебойной работы причала в период эксплуатации судна	установка и уборка трапов для перехода с причала на судно	до 40	ежемесячно
		выполнение работ, связанных со швартовкой судов к причалу, борту судна, дебаркадеру	до 40	
		выполнение работ по ремонту шкиперского имущества	до 30	
		систематический осмотр причалов и осуществление их мелкого ремонта	до 20	
4.2	Обеспечение сохранности судна, имущества	обеспечение пропускного режима в соответствии с графиком дежурства, отсутствия посторонних лиц на судне и подответственной территории	до 10	ежемесячно
		своевременная уборка палубы судна от мусора	до 20	
		обеспечение сохранности инвентаря и контроль за его использованием	до 10	
		обеспечение сохранности узлов и механизмов машинного отделения	до 20	
4.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	содержание в постоянной готовности противопожарного инвентаря, пожарных проездов к причалам	до 20	ежемесячно
		соблюдение правил пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда	до 30	

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>5</b>	<b>Уборщик служебных помещений</b>		<b>до 570</b>	
5.1.	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, оборудования	качественная уборка помещений	до 90	ежемесячно
5.2.	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	до 50	ежемесячно
5.3.	Озеленение помещений учреждения	качественный уход за растениями	до 40	ежемесячно
5.4.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	до 40	один раз в год
5.5.	Участие в подготовке учреждения к праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	до 40	ежемесячно
5.6.	Участие в благоустройстве помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	до 30	ежемесячно
5.7.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	соблюдение правил санитарии и гигиены при уборке помещений	до 60	ежемесячно
		отсутствие замечаний по санитарному состоянию туалетных комнат	до 60	
5.8	Трудовая дисциплина	соблюдение графика уборок	до 30	ежемесячно
5.9.	Оперативность работы	замечания по оперативности. Своевременное устранение аварийных ситуаций, поручений руководителя	до 40	ежемесячно

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		уборка особо загрязненных помещений, участков (после ремонта, отделочных или малярных работ) пере ремонтами	до 30	
5.10.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>6</b>	<b>Повар</b>		<b>до 270</b>	
6.1	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд, соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	до 80	ежемесячно
6.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	до 40	ежемесячно
6.3	Соблюдение техники безопасности и охраны труда	обеспечение выполнений требований техники безопасности и охраны труда: неукоснительное выполнение инструкций, обеспечение безопасного функционирования электрооборудования	до 40	ежемесячно
		подготовка инвентаря, оборудования и рабочего места повара к работе	до 20	ежемесячно
6.4.	Качественное обслуживание	отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся	до 10	ежемесячно
6.5	Обеспечение сохранности материально-технической базы	использование материально-технической базы без нарушений, отсутствие повреждений оборудования	до 20	ежемесячно



№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>7</b>	<b>Мойщик посуды</b>		<b>до 200</b>	
7.1	Обеспечение условий для организации питания обучающихся	качественная и своевременная обработка посуды и инвентаря	до 40	ежемесячно
		качественное проведение генеральных уборок	до 40	
7.2	Обеспечение требований Сан ПиНа, Роспотребнадзора	отсутствие нарушений	до 20	один раз в год
7.3	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, недопущение боя посуды по вине работника	до 20	ежемесячно
7.4	Обеспечение выполнения требований безопасности	соблюдение техники безопасности и охраны труда: неукоснительное выполнение инструкций, обеспечение безопасного функционирования электрооборудования	до 20	ежемесячно
7.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>8</b>	<b>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</b>		<b>до 120</b>	
8.1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	отсутствие нарушений	до 20	ежемесячно
8.2	Обеспечение выполнения требований безопасности	соблюдение техники безопасности и охраны труда: неукоснительное выполнение инструкций, обеспечение безопасного функционирования электрооборудования	до 20	ежемесячно

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.3	Содержание в исправном состоянии оборудования	оперативное выполнение заявок	до 10	ежемесячно
8.4	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте	отсутствие нарушений	до 10	ежемесячно
8.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - отсутствию обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>9</b>	<b>Моторист-рулевой</b>		<b>до 320</b>	
9.1	Обеспечение бесперебойной работы судна в период эксплуатации Рациональное использование материальных запасов в период эксплуатации судна	отсутствие транспортных происшествий, поломок	до 40	ежемесячно
		своевременное техническое обслуживание транспорта	до 40	
		качественное проведение ремонта транспортного средства	до 40	
		экономный расход ГСМ	до 20	
9.2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности Обеспечение безопасности плавания Соответствие требованиям устава службы на судах и инструкциям	экономный расход запасных частей	до 30	ежемесячно
		отсутствие замечаний и предписаний	до 30	
		содержание коллективных и индивидуальных спасательных средств в надлежащем состоянии, отсутствие случаев, связанных с нарушением безопасности плавания.	до 30	
		отсутствие замечаний несения ходовых и стояночных вахт в машинном отделении и на центральном пульте управления	до 30	
9.3	Эффективность трудовой деятельности Обеспечение бесперебойной работы судна в период эксплуатации	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения и капитана теплохода; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации.	до 60	ежемесячно
<b>10</b>	<b>Контролер технического состояния автотранспортных средств</b>		<b>до 180</b>	

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.1	Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	качественный контроль и приемка узлов и агрегатов автомобилей после ремонта	до 30	ежемесячно
10.2	Контроль технического состояния автомобилей, что возвращаются с линии на места стоянки	осуществление качественного контроля	до 30	ежемесячно
10.3	Оформление технической и нормативной документации	отсутствие замечаний по ведению документации	до 30	ежемесячно
10.4	Оформление заявок на ремонт или устранение неисправностей	своевременное и качественное оформление заявок	до 30	ежемесячно
10.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	ежемесячно
<b>11</b>	<b>Уборщик территории</b>		<b>до 310</b>	
11.1	Обеспечение санитарно-технического состояния территории	качественная уборка территории	до 60	ежемесячно
11.2	Рациональное использование материальных запасов	обеспечение сохранности инвентаря	до 40	ежемесячно
11.3	Озеленение территории учреждения	качественный уход за растениями	до 30	ежемесячно
11.4	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	до 40	ежемесячно
11.5	Участие в благоустройстве территории в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	до 40	ежемесячно

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
11.6	Рациональное использование ресурсов электроэнергии и водопотребления	экономное отношение к потреблению ресурсов электроэнергии, водопотребления и др.	до 20	ежемесячно
11.7	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 20	ежемесячно
11.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения	до 60	ежемесячно
<b>12</b>	<b>Сторож</b>		<b>до 420</b>	
12.1	Целостность охраняемого объекта и материальных ценностей	обеспечение сохранности охраняемого объекта	до 90	ежемесячно
12.2	Соблюдение правил пожарной и антитеррористической безопасности	отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	до 90	ежемесячно
12.3	Качественный контроль пропускной системы	отсутствие замечаний, отсутствие случаев несанкционированного проникновения посторонних лиц на охраняемый объект	до 90	ежемесячно
12.4	Рациональное использование ресурсов электроэнергии и водопотребления	экономное отношение по потреблению ресурсов электроэнергии, водопотребления и др.	до 40	ежемесячно
12.5	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствии замечаний за несоблюдение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	до 50	ежемесячно
12.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения.	до 60	ежемесячно

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
*	Размер стимулирующих выплат в процентах от ставки (оклада)			
**	Может учитывать показатель охвата в % как от количества обучающихся по данной дисциплине (модулю), так и от общего числа обучающихся, если таковые были вовлечены в данные мероприятия			
***	По мере проведения, при наличии подтверждающих документов			
****	При реализации данной деятельности по согласованию (поручению) руководства колледжа			
*****	При реализации данной деятельности в рамках выполнения плана колледжа, либо по согласованию (поручению) руководства колледжа			

**4.3. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением созданной в Учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам (далее - Комиссия), действующей в Учреждении согласно Положению, утвержденному локальным актом учреждения.**

В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности.

4.3.1. В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением директора Учреждения), работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии избирается общим собранием (конференцией) работников простым большинством голосов и утверждается приказом директора Учреждения.

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

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

4.3.3. Размеры надбавок за качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются Комиссией на основании представленного каждым работником оценочного листа.

В случае, если от работника к дате заседания Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам не поступил оценочный лист с самооценкой о проделанной работе, то оценочный лист формируется и утверждается Комиссией самостоятельно, учитывая критерии оценки эффективности и качества работы работника за оцениваемый период. При этом могут учитываться мнения непосредственного руководителя и коллег данного работника (членов комиссии), которые могут быть подкреплены документально.

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

4.3.5. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом директора учреждения на основании протокола Комиссии.

4.4. **Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание** устанавливаются в размерах:

4.4.1. за ученую степень кандидат наук – 15 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

4.4.2. за ученую степень доктор наук – 18 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

4.4.3. за ученое звание доцента, профессора – 10 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

4.5. **Стимулирующие надбавки за почетные звания, нагрудные знаки, государственные награды, почетные грамоты, знаки отличия, благодарности и другие отличия**, устанавливаются от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы – в размере минимального значения и по перечню, установленному действующим на дату начисления отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области.

При наличии у работника прав на выплату надбавки по указанным основаниям, надбавка устанавливается только по основной педагогической должности по одному из оснований по выбору работника и на основании его письменного заявления.

4.6. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников устанавливается в процентах от занимаемого должностного оклада (оклада), ставки заработной платы с учетом объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а именно:

- 8% - за первую квалификационную категорию;

- 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 педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

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

- в период их длительного отпуска сроком до 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;

- не менее чем на один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, и не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни с определением в коллективном договоре конкретного срока, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории;

- после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.6.1. Педагогическим работникам, заместителям директора учреждения, в том числе работающим по совместительству, решением директора учреждения может быть назначена однократно стимулирующая выплата за квалификационную категорию при прохождении аттестации на первую или высшую категорию. Размер единовременной выплаты устанавливается до 200% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

4.7. Директор учреждения вправе премировать работников учреждения, в том числе работающих по совместительству, за выполнение важных и особо важных заданий, а также по итогам календарного периода в пределах фонда оплаты труда, включающего в себя средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств от приносящей доход деятельности. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничивается.

4.7.1. **Премия по итогам календарного периода** выплачивается по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания директором учреждения соответствующего приказа и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия. Конкретный размер премий по итогам календарного периода устанавливается приказом директора с учетом мнения Комиссии.

При премировании по итогам календарного периода учитывается:

- выполнение и перевыполнение плана финансово-хозяйственной деятельности;
- личный вклад работника в обеспечение выполнения задач и реализации функций, возложенных на учреждение;
- степень сложности выполнения работником заданий, эффективности достигнутых результатов за определенный период работы;
- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда, оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений;
- соблюдение установленных сроков для выполнения поручений, добросовестное и качественное выполнение обязанностей, досрочное выполнение работ.
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

4.7.2. **Назначение премии за выполнение важных и особо важных заданий** производится одновременно на основании приказа директора. К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, относятся:

- работы по предотвращению аварийных ситуаций;
- качественное и оперативное выполнение дополнительного объема работ наряду с успешным выполнением основных функций;
- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;
- подготовка, проведение и участие в международных, всероссийских, региональных и других мероприятиях научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотрах, конкурсах, фестивалях.

Единовременное премирование осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, проведение мероприятий, а также наступления события.

4.8. Работникам устанавливается **ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы** в образовательном учреждении (по основному месту работы и основной занимаемой должности) в следующем размере от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы:

- от 2 до 5 лет - 3%;
- от 5 до 10 лет - 6%;
- свыше 10 лет - 8%.

4.9. Ответственному работнику за организацию и руководство отрядом по охране общественного порядка устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, на основании приказа директора.

4.10. Работнику может быть установлено несколько стимулирующих выплат по разным основаниям. Выплаты стимулирующего характера могут иметь постоянный или временный характер. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику устанавливаются трудовым договором.

4.11. Выплаты стимулирующего характера производятся одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц; выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

4.12. Не подлежат премированию работники, систематически не исполняющие или несвоевременно выполняющие свои трудовые обязанности (задания), а также нарушающие трудовую дисциплину.

4.13. По решению директора Учреждения стимулирующие выплаты за качественные показатели эффективности 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 эффективности 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.

4.14. Особенности выплат стимулирующего характера директору, его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений устанавливаются в разделе 5 настоящего Положения.

## **V. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора учреждения и главного бухгалтера**

5.1. Условия оплаты труда директора учреждения устанавливается трудовым договором между Министерством образования Новосибирской области и директором учреждения в соответствии с действующим отраслевым соглашением.

5.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между директором и его заместителями, главным бухгалтером в соответствии с настоящим Положением.

5.3. Размер должностного оклада директора зависит от группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение. Показатели и порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда, порядок определения суммы баллов, типы (виды) образовательных учреждений по группам в зависимости от числа баллов определяются



действующим отраслевым соглашением. Группа по оплате труда устанавливается не чаще одного раза в год.

5.4. Размеры должностного оклада директора устанавливается действующим отраслевым соглашением.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются директором в размере на 10-30% ниже должностного оклада директора с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.6. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается приказом Министерства труда и социального развития Новосибирской области согласно группы по оплате труда, конкретный размер устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим отраслевым соглашением.

5.7. Размеры и условия выплат компенсационного характера директору устанавливаются действующим Отраслевым соглашением. Размеры и условия выплат компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются настоящим Положением.

5.8. Выполнение директором, его заместителями, главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случае замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решения о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении директора принимает министр образования Новосибирской области, в отношении заместителей директора и главного бухгалтера - директор.

5.9. Доплаты в процентах от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы за особенности деятельности учреждения директору и его заместителям устанавливаются действующим отраслевым соглашением. При наличии у директора, его заместителей права на доплату по нескольким основаниям доплата устанавливается по одному из оснований - по выбору. В случае внесения изменений в части размера доплаты внесения изменений в настоящее Положение не требуется, применению подлежит размер доплаты, установленный действующим отраслевым соглашением. Заместителям директора, главному бухгалтеру размер доплаты за особенности деятельности учреждения устанавливается настоящим Положением.

5.10. Порядок и размер выплат стимулирующего характера директору устанавливается отраслевым соглашением, его заместителям и главному бухгалтеру – настоящим Положением.

5.11. За первую и высшую квалификационную категорию директору, его заместителям, руководителям структурных подразделений устанавливается надбавка:

- за первую квалификационную категорию – 10% от должностного оклада.
- за высшую квалификационную категорию – 18% от должностного оклада.

Порядок присвоения квалификационной категории директору устанавливается правовым актом Министерства образования Новосибирской области; его заместителям, руководителям структурных подразделений – локальным актом учреждения.

5.12. В случае если директором по дополнительному соглашению к трудовому договору выполняется учебная (преподавательская) работа без занятия штатной должности, и директор имеет квалификационную категорию как педагогический работник, ему устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере, установленном настоящим Положением, от ставки заработной платы по должности «преподаватель».

5.13. Надбавки за ученую степень, ученое звание, почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия, за продолжительность непрерывной работы, единовременная выплата в случае присвоения квалификационной категории как педагогическому работнику устанавливается директору в размере, установленном настоящим положением.

5.14. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии директору по итогам календарного периода, их виды, размеры, порядок и условия их начисления и выплат устанавливаются действующим отраслевым соглашением.

5.15. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера директору устанавливаются трудовым договором в соответствии с действующим отраслевым соглашением.

5.16. Условия выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру осуществляются на основании настоящего Положения.

## **VI. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения**

6.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы директора, а также одного из заместителей директора, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

6.2. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора/его заместителя/главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения - без учета заработной платы директора/его заместителя/главного бухгалтера.

6.3. Определение среднемесячной заработной платы директора, его заместителя, главного бухгалтера и работников учреждения в целях определения соотношения осуществляется в соответствии с действующим отраслевым соглашением.

## **VII. Заключительные положения**

7.1. На должностные оклады (оклады) ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25.

7.2. Отмена, а также внесение изменений, дополнений в федеральное законодательство, в законодательство Новосибирской области, в Отраслевое соглашение, в иные нормативные акты, в том числе указанные в настоящем Положении, не затрагивающие содержание настоящего Положения, не требуют внесения соответствующих изменений, дополнений в настоящее Положение. Применению подлежит действующее законодательство.