

УТВЕРЖДАЮ

СОГЛАСОВАНО

Директор государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский колледж парикмахерского искусства»

Председатель первичной профсоюзной организации государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский колледж парикмахерского искусства»



Хомутова Л.М.

подпись



Рейзвух И.В.

подпись

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Новосибирской области
«Новосибирский колледж парикмахерского искусства»**

*(утверждено на Общем собрании работников Учреждения 28.08.2019 г. протокол №1
Ввести в действие с 01.09.2019 г.)*

Август 2019

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский колледж парикмахерского искусства (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом 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», постановлением Губернатора Новосибирской области от 31 августа 2007 г. № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области» (с изменениями и дополнениями), дополнительного соглашения к областному отраслевому соглашению по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области на 2017-2019 годы, зарегистрированного в Министерстве труда и социального развития Новосибирской области 15.10.2018г. регистрационный номер 14, дополнительного соглашения к областному отраслевому соглашению по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2017-2019 годы, зарегистрированного в Министерстве труда и социального развития Новосибирской области 01.07.2019г. регистрационный номер 6 (далее Отраслевое соглашение), в целях наиболее полного учета отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника.

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

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

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

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

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

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

1.7. Месячная заработная плата работника, 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 от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

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.

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

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители согласно постановлению Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а именно:

Директор;
Заместитель директора по учебно-производственной работе;
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
Заместитель директора по общим вопросам;
Преподаватели;
Мастер производственного обучения;
Руководитель физического воспитания;
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
Методист;
Старший мастер;
Социальный педагог;
Педагог-организатор;
Педагог-психолог;
Воспитатель;
Младший воспитатель;
Заведующий заочным отделением.

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

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

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

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

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

«Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

1.10. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения самостоятельно, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности. При этом численность заместителей руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

Штатная численность учреждения, ед.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 25	0
25-100	1
101-200	до 2
201-300	до 3
301-1000	до 4
1000 и более	до 5

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений норматив численности заместителей руководителя увеличивается на 1 штатную единицу.

В образовательных учреждениях со штатной численностью 25-300 человек норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере до 3 штатных единиц.

II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждений

2.1. Оплата труда работников учреждений включает:

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

2.2. Размеры должностных окладов (окладов) в штатном расписании учреждения устанавливаются в соответствии:

- с Отраслевым соглашением;
- с Приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами», приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области от 16.08.2019 № 889 «О внесении изменений в приказ министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 № 620».

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

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

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

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

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

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

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор) Учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	19 540,00
2	Главный бухгалтер	
	I группа по оплате труда руководителей	16 600,00

2.8. Заработная плата заместителей руководителя (директора) устанавливается руководителем учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.9. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений*:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень:	
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной)	

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования	
	I группа по оплате труда руководителей	12 220,00
	2 квалификационный уровень:	
2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением , реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования. Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений среднего профессионального образования, Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	
	I группа по оплате труда руководителей	12 700,00
	3 квалификационный уровень:	
3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	
	I группа по оплате труда руководителей	13 220,00

* должность руководителя структурного подразделения вводится при наличии в подчинении не менее 3 человек.

2.10. Размер ставки заработной платы преподавателей.

2.10.1. Размер ставки заработной платы преподавателей устанавливается по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей работников образования (приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н); является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной (преподавательской) работы, составляющей 720 часов в год в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601, пунктом 2.4.2 приложения № 2 «Условия режима труда и отдыха педагогических работников и иных работников» к Отраслевому соглашению; определен в пункте 2.3.5 приложения №3 «Отраслевое тарифное соглашение» к Отраслевому соглашению;

2.10.2. Норма 720 часов преподавательской работы является нормируемой частью педагогической работы преподавателей, а также расчетной величиной для исчисления размера их оплаты за фактически установленный им образовательной организацией годовой объем учебной нагрузки. В соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 на начало учебного года исходя из определенного преподавателям фактического годового объема учебной нагрузки, размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной оплаты за выполнение годового объема учебной нагрузки;

2.10.3. Исчисление размера средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на

определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев;

2.10.4. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

2.10.5. Средняя месячная оплата за фактический годовой объем учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

2.10.6. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, фактический объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной оплаты определяется на количество полных месяцев, оставшихся до конца учебного года. В этом случае заработная плата за неполный рабочий месяц выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.10.7. За выполнение с письменного согласия преподавателей дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью, по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда.

2.10.8. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему годовой объем учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц без изменения размера средней месячной оплаты, установленной на начало учебного года.

2.10.9. В случае фактического выполнения преподавателем учебной нагрузки в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки, при получении дополнительного профессионального образования без отрыва от работы уменьшение учебной нагрузки не производится.

2.10.10. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх установленного на начало учебного года фактического годового объема учебной нагрузки, уменьшенного по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

2.10.11. Учебная нагрузка, выполненная преподавателем при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки. В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного годового объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной оплаты преподавателей.

2.10.12. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601, до конца учебного

года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

2.10.13. Все виды выплат, гарантируемых преподавателю в месяц, утверждаются в тарификационном списке на начало учебного года. В случае, если у работника в течение учебного года, происходят изменения в гарантированной оплате труда в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

2.10.14. Заместители руководителя помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в классах, группах, кружках, секциях, но не более 360 часов в год, на условиях совмещения. Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если педагогические работники для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы и (или) в случае замены отсутствующего специалиста.

2.11. Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников по квалификационным уровням:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационная категория	Должностной оклад (ставка), рублей
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	без категории	8 210,00
		первая	8 860,00
		высшая	9 520,00
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	без категории	8 560,00
		первая	9 240,00
		высшая	9 930,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	без категории	8 810,00
		первая	9 510,00
		высшая	10 220,00
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, педагог-библиотекарь, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	без категории	8 980,00
		первая	9 690,00
		высшая	10 410,00

2.12. Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

2.12.1. первого уровня:

Квалификационные	Должности, отнесенные к квалификационным	Должностной
------------------	--	-------------

уровни	уровням	оклад, рублей
-	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	7 100,00

2.12.2. второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	7 320,00
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	7 610,00

2.13. Размеры должностных окладов административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе	7 920,00
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе	8 230,00
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе	8 560,00

2.14. Руководитель физического воспитания наряду планирует и организует проведение учебных, факультативных и внеурочных занятий по физическому воспитанию. Осуществляет проведение учебных занятий по физическому воспитанию обучающихся в объеме 360 часов в год.

2.15. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 г. № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами», приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 16.08.2019 г. № 889 « О внесении изменений в приказ министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 г. № 620». Требования к квалификации по должностям установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, по соответствующим разделам либо в соответствующих профессиональных стандартах.

III. Виды выплат компенсационного характера и иных выплат

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждения, в том числе могут быть установлены руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- проверку письменных работ – от 5% до 10% от оклада работника в зависимости заработной платы за педагогическую нагрузку без учета компенсационных и стимулирующих выплат, с учетом наполняемости группы (пропорционально количеству обучающихся) с учетом действующих норм СанПиН, работникам, которым установлена педагогическая нагрузка по дисциплинам, в соответствии с Перечнем, утвержденным приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом;

- заведование кабинетом (лабораторией) учебной дисциплины – 5% от оклада работника (с учетом квалификационной категории) по основной должности в зависимости от категории кабинета (лаборатории);

- руководство цикловой (предметной, методической) комиссией – от 5% до 15% от оклада работника (с учетом квалификационной категории) по основной должности в зависимости от направленности деятельности комиссии, численного состава преподавателей и совместителей;

- классное руководство в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования, устанавливается из расчета не менее 1 000 рублей в месяц в классе с наполняемостью 25 человек, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более, расположенных в сельской местности. Размер доплаты рассчитывается пропорционально численности обучающихся.

- выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, другие дополнительные виды работ – до 40 % от оклада работника (с учетом квалификационной категории) по основной должности.

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

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

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

- сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

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

Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%,

Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%,

Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%,

Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12%.

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

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих

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

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

3.3. Размеры компенсационных выплат, установленные в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, Отраслевым Соглашением, настоящим Положением.

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

3.5. Надбавка руководителям учреждений их заместителям и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию устанавливается в размере от 9 до 18% включительно от должностного оклада.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждений, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за качественные показатели эффективности учреждений;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за квалификационную категорию (в целях мотивации профессионального роста педагогических работников и руководителей заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений);
- премии по итогам календарного периода;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

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

Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются в настоящем Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, принятом с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

4.2. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию.

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

4.3.1. Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный

работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник торговли», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 25%;

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

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

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

4.3.5. Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере до 15%;

4.3.6. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере от 25% до 50%.

4.3.7. Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере от 5% до 10%.

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

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

А. Преподаватели, мастера производственного обучения, педагогические работники

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Преподаватель		До 230	
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (студентов) (по итогам мероприятий внутриколледжного контроля,	абсолютная успеваемость: 95% и более менее 95 %	50 0	ежемесячно
		качественная успеваемость:		

	промежуточной, итоговой аттестации, процедур независимой оценки качества)	40% и более менее 20 %	15 0	ежемесячно
2	Качество обеспечения учебного процесса	-разработка занятий, проводимых с использованием практико-ориентированных технологий -проведение коррекционно-развивающей работы с учащимися (студентами), в том числе имеющих инвалидность и ограниченные возможности здоровья -разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения -исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися -участие в инновационной деятельности	5 5 5 5	ежемесячно
3	Процент обучающихся (студентов), занятых во внеурочной деятельности, дополнительном образовании, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики, предприятиями, кружковой деятельности	охват обучающихся: 75% и более менее 75%	5 0	ежемесячно
4	Результативность участия обучающихся (студентов) в олимпиадах, конкурсах, чемпионатах, конференциях различного уровня	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка призеров подготовка победителей	10 15 20 5 10 15 5 10	ежемесячно
5	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях (семинарах), методических объединениях, различных уровней)	доля уроков, мастер - классов, конференций при проведении которых используются информационные технологии, проектная деятельность и иные формы активного обучения (при наличии оформленных документов): 50% и более 30%-49% менее 30%	10 5 0	ежемесячно
6	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися (студентами) уроков без уважительной причины	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 5% от общего количества учебных часов более 5% от общего количества учебных часов	5 0	ежемесячно
7	Индивидуальная работа с семьями	охват обучающихся: 50% и более		

	обучающихся (студентов)	25% - 49% менее 25%	10 5 0	ежемесячно
8	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	10 0	ежемесячно
9	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	назначается при: отсутствии обращений Имеются обращения	5 0	ежемесячно
10	Результативность участия в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня	за каждое мероприятие всероссийского уровня: за каждое мероприятие областного уровня: за каждое мероприятие уровня учреждения:	15 10 5	ежемесячно
11	Эффективность трудовой деятельности	- выполнение индивидуального плана работы - своевременное предоставление запрашиваемой информации - правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации - соблюдение трудовой дисциплины	5 5 5 5	ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Мастер производственного обучения		До 230	
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (студентов) (по итогам мероприятий внутриколледжного контроля, промежуточной, итоговой аттестации, процедур независимой оценки качества)	абсолютная успеваемость: 95% и более менее 95 %	50 0	ежемесячно
		качественная успеваемость 40% и более менее 40 %	15 0	ежемесячно
2	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися (студентами) уроков без уважительной причины	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 5% от общего количества учебных часов 5% - 15% более 5%	10 5 0	ежемесячно
3	Индивидуальная работа с семьями обучающихся (студентов)	охват обучающихся: 50% и более 25% - 49% менее 25%	10 5 0	ежемесячно
4	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	10 0	ежемесячно
5	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	назначается при: отсутствии обращений Имеются обращения	10 0	ежемесячно
	Результативность участия	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров	10 15	

6	обучающихся (студентов) в олимпиадах, конкурсах, чемпионатах, конференциях различного уровня в соответствии с Всероссийским и региональным календарём событий	подготовка победителей за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка призеров подготовка победителей	20 5 10 15 5 10	ежемесячно
7	Результативность работы по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности (профессии)	доля выпускников, трудоустроенных по полученной специальности (профессии), от общего количества выпускников учебной группы: 70% и более менее 70 %	10 0	ежемесячно
8	Степень взаимодействия с работодателями – социальными партнерами по организации учебной практики	- более 5 предприятий - от 1 – 4 предприятий	10 5	ежемесячно
9	Результативность участия в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня	за каждое мероприятие всероссийского уровня: за каждое мероприятие областного уровня: за каждое мероприятие уровня учреждения:	10 15 5	ежемесячно
10	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях (семинарах), методических объединениях различных уровней)	доля уроков, мастер – классов, конференций, при проведении которых используются информационные технологии, проектная деятельность и иные формы активного обучения (при наличии оформленных документов): 50% и более 30%-49% менее 30%	10 5 0	ежемесячно
11	Эффективность трудовой деятельности	- выполнение индивидуального плана работы - своевременное предоставление запрашиваемой информации - правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации -соблюдение трудовой дисциплины	5 5 5 5	ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Социальный педагог		До 150	
		Проведение анализа жизнедеятельности обучающихся: - наличие оформленного материала	5	ежемесячно
		Разработка плана мероприятий по социально-педагогической поддержке обучающихся в процессе образования: -наличие плана	5	ежемесячно

1	Планирование мероприятий по социально педагогической поддержке обучающихся в процессе социализации	Разработка плана мероприятий по социально-педагогическому сопровождению обучающихся в трудной жизненной ситуации: - наличие плана	5	ежемесячно
		Разработка плана мероприятий по профилактике социальных девиаций среди обучающихся: - наличие плана	5	ежемесячно
		Разработка плана мероприятий по профилактике социальных девиаций среди обучающихся	5	ежемесячно
		Разработка и реализация программы формирования у обучающихся социальной компетентности, социокультурного опыта: - наличие программы	5	ежемесячно
		Сотрудничество с отделами опеки	5	ежемесячно
2	Организация социально педагогической поддержки обучающихся в процессе социализации	Разработка и реализация культурно-просветительских программ и мероприятий по формированию у обучающихся социальной компетентности и позитивного социального опыта: - проведено мероприятий: 5 и более 3-4 1-2	20 15 10	ежемесячно
		Проведение социально-педагогической поддержки обучающихся в трудной жизненной ситуации (при наличии оформленных документов)	10	ежемесячно
		Профилактическая работа с обучающимися группы социального риска (при наличии оформленных документов)	10	ежемесячно
		Организация социальной реабилитации обучающихся, имевших проявления девиантного поведения (при наличии оформленных документов)	10	ежемесячно
		Обеспечение досуговой занятости обучающихся: - проведено мероприятий: 5 и более 3-4 1-2 - направлены для занятий в соответствующие организации (при наличии оформленных документов)	20 15 10 10	ежемесячно
		Организация волонтерского движения	5	ежемесячно
		Организация совместной деятельности с социальными институтами в целях позитивной социализации обучающихся (при наличии оформленных документов)	5	ежемесячно
		Разработка методических материалов для реализации программ и мероприятий по социально-педагогической	5	ежемесячно

3	Организационно-методическое обеспечение социально педагогической поддержки обучающихся	поддержке обучающихся: -наличие		
		Разработка методических материалов для консультирования обучающихся по построению социальных отношений, адаптации к новым жизненным ситуациям: -наличие	5	ежемесячно
		Осуществление методического сопровождения деятельности педагогов по развитию у родителей (законных представителей) социально-педагогической компетентности (при наличии оформленных документов)	5	ежемесячно
4	Эффективность трудовой деятельности	- выполнение индивидуального плана работы;	5	ежемесячно
		- своевременное предоставление запрашиваемой информации;	5	
		- правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации	5	
		-соблюдение трудовой дисциплины	5	

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Старший мастер		До 210	
1	Руководство реализацией программ практики по основным профессиональным образовательным программам СПО, программам профессионального обучения, профессиональных модулей	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (студентов) (по итогам мероприятий внутриколледжного контроля, промежуточной, итоговой аттестации, процедур независимой оценки качества): - абсолютная успеваемость: 95% и более менее 95 % - качественная успеваемость: 40% и более менее 20 %	5 0 5 0	ежемесячно
		Комплектование состава мастеров производственного обучения: 95% и более менее 95%	5 0	ежемесячно
		Наличие аттестованных мастеров производственного обучения на квалификационную категорию: 95-100% менее 95%	5 0	ежемесячно
	Разработка проектов локальных нормативных актов по основным вопросам организации, осуществления производственной деятельности (практик), деятельности по трудовому воспитанию обучающихся	Разработано (обновлено) и утверждено локальных нормативных актов: 95-99% менее 95%	5 0	ежемесячно
		Разработка (обновление) и реализация программ практик по основным профессиональным образовательным программам СПО, программам профессионального обучения, профессиональным		ежемесячно

	студентов)	модулям: Разработано (обновлено), согласованных с работодателями и утверждено программ практик 95% и более менее 95%	5 0	
3	Организация проведения мониторинга рынка труда с целью формирования актуальных направлений профессиональных образовательных программ для их реализации	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, кадровые агентства, и т.п.): - за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	2 (но не более 20 в сумме)	ежемесячно
		Развитие системы целевого обучения студентов: - за каждый договор	2 (но не более 10 в сумме)	ежемесячно
4	Развитие системы менеджмента качества реализации программ практики.	Результативность участия обучающихся (студентов) в олимпиадах, конкурсах, чемпионатах, конференциях различного уровня -за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей -за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	10 15 20 5 10 15	ежемесячно
		Результативность участия в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня -за каждое мероприятие всероссийского уровня -за каждое мероприятие областного уровня	10 5	ежемесячно
		Результативность работы по аккредитации специализированных центров компетенции количество аккредитованных ЦКК: 1 и более менее 1	5 0	ежемесячно
		Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися (студентами) уроков без уважительной причины: количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 2% от общего количества учебных часов более 2% от общего количества учебных часов	5 0	ежемесячно
		Посещение мест организации практик студентов с целью контроля организации и качества проведения: Количество посещений -5 и более мене 5	5 0	ежемесячно
		Организация методического обеспечения образовательного	внедрение и использование: авторских программ;	5

5	процесса	рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения; инновационных технологий; программ углубленного и расширенного обучения		
		Своевременное инструктирование обучающихся (студентов) требованиям охраны труда на производстве и при выполнении отдельных модулей программы	10	
6	Руководство формированием системы методического и организационно-педагогического обеспечения реализации образовательной деятельности	Результативность учебно-методической, проектной деятельности: Разработано и реализуется образовательных проектов: 1 и более менее 1го	5 0	ежемесячно
		Организация и проведение внеурочных мероприятий по виду практики: привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): - 70% и более - менее 70%	5 0	ежемесячно
7	Результативность работы по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности (профессии)	реализация работы комиссии по оказанию содействия трудоустройству выпускников	5	ежемесячно
		доля выпускников, трудоустроенных по полученной специальности (профессии), от общего количества выпускников учебной группы: 70% и более менее 70 %	5 0	ежемесячно
		Контроль трудоустройства выпускников в течение 2 лет после выпуска из колледжа: - наличие обновленных данных трудоустройства	5	ежемесячно
8	Организация системы охраны труда и здоровья обучающихся (студентов) во время прохождения практики	Своевременное инструктирование обучающихся (студентов) по правилам охраны труда на производстве: Наличие инструктажей по охране труда	5	ежемесячно
		Отсутствие нарушений требований пожарной, электро- безопасности, охраны труда на производстве во время прохождения практик	5	ежемесячно
		Отсутствие несчастных случаев на производстве во время прохождения практик	5	ежемесячно
		Отсутствие замечаний со стороны работодателей	5	ежемесячно
	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	назначается при: отсутствии обращений Имяются обращения	5 0	ежемесячно
	Эффективность трудовой	- выполнение индивидуального	5	

9	деятельности	плана работы;	5	ежемесячно
		- своевременное предоставление запрашиваемой информации;		
		- правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации		
		-соблюдение трудовой дисциплины	5	

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Методист высшей категории		До 250	
1	Научно-методическое и учебно-методическое обеспечение реализации программ профессионального обучения, СПО и ДПП	Научно-методическая обеспеченность: 60% и более 30-59 % менее 30%	10 5 0	ежемесячно
		Учебно –методическая обеспеченность: 80% и более 50-79 % менее 50%	10 5 0	ежемесячно
2	Консультационное и методическое обеспечение разработки (обновления) методических и учебных материалов, обеспечивающих реализацию программ профессионального обучения, и (или) СПО, и (или) ДПП	Проведено консультаций разработчиков и обсуждение разработанных материалов (с оформлением материалов) 5 и более 2-4 Менее 2	10 5 0	ежемесячно
3	Разработка (обновление) методических и учебных материалов, обеспечивающих реализацию программ профессионального обучения, и (или) СПО, и (или) ДПП	- учебников и пособий 60% и более 30-59 % менее 30%	10 5 0	ежемесячно
		-электронных учебников и пособий 60% и более 30-59 % менее 30%	10 5 0	ежемесячно
		- учебно-лабораторного оборудования 20% и более менее 20%	10 0	ежемесячно
		- учебных тренажеров (наличие)	20	ежемесячно
4	Рецензирование и экспертиза научно-методических и учебно-методических материалов, обеспечивающих реализацию программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП	Разработано научно-методических материалов: 3 и более 2 менее 2	10 5 0	ежемесячно
		Разработано учебно – методических материалов: 4 и более 2-3 менее 2	30 5 0	ежемесячно
5	Формирование научного коллектива из числа сотрудников и социальных партнеров колледжа	Количество вовлеченных педагогических работников 90 % и более 50-80% 20-50% менее 20%	15 10 5 0	ежемесячно
	Решение исследовательских задач в	Реализация научно-технического		

6	рамках реализации научного научно-технического, инновационного и др. проектов	или инновационного проекта 3 и более 2 1	20 10 5	ежемесячно
7	Представление научных, научно-технических, опытно-технологических результатов профессиональному сообществу	Количество представленных (с оформлением) материалов, докладов, выступлений и др. 4 и более 3-2 менее 2	15 10 0	ежемесячно
8	Научно-методические публикации	за публикации в реферированном журнале за публикации в научном журнале за публикации в сборнике научных работ	10 10 10 (не более 40 в сумме)	ежемесячно
9	Эффективность трудовой деятельности	- выполнение индивидуального плана работы - своевременное предоставление запрашиваемой информации - правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации - соблюдение трудовой дисциплины	10 10 10 10	ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Педагог-психолог		До 230	
1	Психолого-педагогическое и методическое сопровождение реализации основных и дополнительных образовательных программ	Количество проведенных мероприятий в соответствии с планом развивающей работы с обучающимися с учетом их индивидуально-психологических особенностей: 86-100% 50-85 % 0-49%	20 15 10	ежемесячно
		Количество разработанных программ развития универсальных учебных действий, программ воспитания и социализации обучающихся, коррекционных программ и др. 4-6 2-3 1	15 10 5	ежемесячно
		Разработка совместно с педагогом индивидуальных учебных планов обучающихся с учетом их психологических особенностей 8-10 4-7 1-3	15 10 5	ежемесячно
2	Психологическая экспертиза (оценка) комфортности и безопасности образовательной среды	Консультирование педагогов и преподавателей образовательных организаций при выборе образовательных технологий с учетом индивидуально-психологических особенностей и образовательных потребностей обучающихся (при наличии оформленных материалов)		ежемесячно

		8-12 4-7 1-3	20 15 10	
		Наличие отчета о психологическом мониторинге и анализе эффективности использования методов и средств образовательной деятельности	10	ежемесячно
3	Психологическое консультирование субъектов образовательного процесса	Консультирование обучающихся по проблемам самопознания, профессионального самоопределения, личностным проблемам, вопросам взаимоотношений в коллективе и другим вопросам (при наличии оформленных материалов) 16-22 10-1 6-10	20 15 10	ежемесячно
		Консультирование администрации образовательной организации, педагогов, преподавателей, родителей (законных представителей) по психологическим проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся	30	ежемесячно
4	Коррекционно-развивающая работа с обучающимися, в том числе работа по восстановлению и реабилитации	Разработка и реализация планов проведения коррекционно-развивающих занятий для обучающихся, направленных на развитие интеллектуальной, эмоционально-волевой сферы, познавательных процессов, снятие тревожности, решение проблем в сфере общения, преодоление проблем в общении и поведении и др. 6-8 3-5 1-4	20 15 10	ежемесячно
5	Психологическая диагностика обучающихся	Психологическая диагностика с использованием современных образовательных технологий, включая информационные образовательные ресурсы с оформлением заключений и рекомендаций	20	ежемесячно
6	Психологическое просвещение субъектов образовательного процесса	Количество проведенных просветительских мероприятий 3-4 1-2	20 10	ежемесячно
7	Психологическая профилактика (профессиональная деятельность, направленная на сохранение и укрепление психологического здоровья обучающихся в процессе обучения и воспитания)	Количество реализованных совместно с педагогами превентивных мероприятий по профилактике возникновения социальной дезадаптации, аддикций и девиаций поведения и др. 2-3 1-2	20 15	ежемесячно
8	Эффективность трудовой деятельности	-выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и	5 5 5	ежемесячно

		деловой документации -соблюдение трудовой дисциплины	5	
--	--	---	---	--

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Руководитель физического воспитания, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности		До 250	
1	Развитие социального партнерства (в том числе патриотические и спортивные клубы)	за каждый договор о социальном партнерстве при наличии плана совместной работы	10 (но не более 50 в сумме)	ежемесячно
2	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в областных спортивных мероприятиях	За каждую оформленную соответствующим образом документацию (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	10 (но не более 20 в сумме)	ежемесячно
3	Качество обеспечения учебного процесса	-разработка занятий, проводимых с использованием практико-ориентированных технологий -проведение коррекционно-развивающей работы с учащимися (студентами), в том числе имеющих инвалидность и ограниченные возможности здоровья -разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения -исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися -участие в инновационной деятельности	5 5 5 5	ежемесячно
4	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (студентов) (по итогам мероприятий внутриколледжного контроля, промежуточной, итоговой аттестации, процедур независимой оценки качества)	абсолютная успеваемость: 95% и более менее 95 %	30 0	ежемесячно
		качественная успеваемость: 40% и более менее 20 %	5 0	ежемесячно
5	Организация тренировок по различным видам спорта	Охват обучающихся, посещающих тренировки 80-100% 60-79% 30-59% менее 30%	20 15 10 0	ежемесячно
6	Результативность участия обучающихся (студентов) в областных и всероссийских спортивных соревнований по	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие областного уровня:	10 15 20	ежемесячно

	разным видам спорта	подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	5 10 15	
7	Процент обучающихся (студентов), занятых во внеурочной деятельности, в том числе спортивные секции различного направления вида спорта	охват обучающихся: 75% и более 50% - 74% менее 50%	20 10 0	ежемесячно
8	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися (студентами) уроков без уважительной причины	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 5% от общего количества учебных часов 5% - 15% более 5%	10 5 0	ежемесячно
9	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	назначается при: отсутствии обращений Имяются обращения	10 0	ежемесячно
10	Эффективность трудовой деятельности	- выполнение индивидуального плана работы; - своевременное предоставление запрашиваемой информации; - правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации - соблюдение трудовой дисциплины	5 5 5 5	ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Воспитатель, младший воспитатель		До 200	
1	Воспитательная работа с группой обучающихся в общежитии	Изучение личностных особенностей, склонностей, интересов обучающихся : - оформление дневников педагогических наблюдений	5	ежемесячно
		Разработка и реализация плана воспитательной деятельности с группой обучающихся	5	ежемесячно
		Приобщение обучающихся к проектированию совместной социально и личностно значимой деятельности: - соблюдение трудовой дисциплины - соблюдение требований санитарии и гигиены в комнатах и местах общего пользования - соблюдение личной гигиены - соблюдение правил общего проживания - соблюдение требований здорового образа жизни - охват обучающихся (от общего количества студентов, проживающих в общежитии): 75% и более 40- 74% менее 40%	5 5 5 5 10 5 0	ежемесячно

		<p>Взаимодействие с институтами социализации по вопросам организации досуговой деятельности группы обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение мероприятий с приглашением специалистов различных направлений <p>5 и более 3-4 1-2</p>	<p>15 10 5</p>	<p>ежемесячно</p>
		<p>Разработка и реализация плана мероприятий по развитию самоуправления в группе обучающихся</p>	<p>5</p>	<p>ежемесячно</p>
		<p>Оказание консультативной поддержки обучающимся в проектировании индивидуального маршрута в коллективной деятельности (при оформленных документах)</p>	<p>5</p>	<p>ежемесячно</p>
2	<p>Организация социально и лично значимой деятельности группы обучающихся, проживающих в общежитии</p>	<p>Реализация мероприятий по формированию микросреды и психологического климата, благоприятных для каждого обучающегося:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение санитарно-гигиенических условий - обеспечение режима труда и отдыха обучающихся, проживающих в общежитии - обеспечение социально благоприятных условий - обеспечение доступности и привлечения к досуговой деятельности 	<p>5 5 5 5</p>	<p>ежемесячно</p>
		<p>Организация творческой деятельности обучающихся в целях их духовно-нравственного, интеллектуального и физического развития:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение кружковых занятий - проведение мероприятий с приглашением специалистов различных направлений <p>5 и более 3-4 1-2</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение общественных мероприятий - проведение мероприятий с приглашением специалистов различных направлений <p>5 и более 3-4 1-2</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение спортивных и культурных мероприятий - проведение мероприятий с приглашением специалистов различных направлений <p>5 и более 3-4</p>	<p>15 10 5 15 10 5 15 10 5 15</p>	<p>ежемесячно</p>

		1-2	10 5	
		Поддержка обучающихся в адаптации к новым жизненным ситуациям, жизнедеятельности в различных социальных условиях: - количество проведенных консультаций и бесед (при оформленных документах) 5 и более 3-4 1-2	15 10 5	ежемесячно
		Проведение с группой обучающихся мероприятий, экскурсий, направленных на формирование у них социальной компетентности: - количество проведенных экскурсий (библиотека, музеи, выставки и др.) 5 и более 3-4 1-2	15 10 5	ежемесячно
		Ознакомление обучающихся с возможностями получения дополнительного образования и организации досуга в образовательных организациях и по месту жительства	5	ежемесячно
		Оказание педагогической поддержки обучающимся в реализации ими индивидуального маршрута и в жизненном самоопределении	5	ежемесячно
3	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	назначается при: отсутствии обращений Имеются обращения	5 0	ежемесячно
4	Эффективность трудовой деятельности	- выполнение индивидуального плана работы; - своевременное предоставление запрашиваемой информации; - правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации - соблюдение трудовой дисциплины	5 5 5 5	ежемесячно

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

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Заместитель директора по учебно-производственной работе, заместитель директора по учебно-		До 300	

	воспитательной работе, заместитель директора по общим вопросам			
1	Руководство формированием системы методического и организационно-педагогического обеспечения реализации образовательной деятельности	Реализация комплексного плана учебно-воспитательной работы колледжа	10	ежемесячно
		Комплектование инженерно-педагогического состава структурного подразделения: 95% и более менее 95%	10 0	ежемесячно
		Наличие аттестованных педагогических работников на квалификационную категорию: 95-100% менее 95%	10 0	ежемесячно
		Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (студентов) (по итогам мероприятий внутриколледжного контроля, промежуточной, итоговой аттестации, процедур независимой оценки качества) - абсолютная успеваемость: 95% и более менее 95 % - качественная успеваемость: 40% и более менее 20 %	10 0 10 0	ежемесячно
		Информационная работа: - освещение деятельности учреждения на медиаресурсах министерства 2 и более пресс-релизов менее 2 - освещение деятельности учреждения на сайте учреждения 2 и более новости в неделю менее 2 - освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации 2 и более публикаций в квартал менее 2	5 0 5 0 5 0	ежемесячно
		Выполнение контрольных цифр приема 100% менее 100%	10 0	ежемесячно
2	Организация процесса приема (перевода, восстановления, отчисления), выпуска обучающихся (студентов)	Сохранность контингента 95% и более менее 95%	10 0	ежемесячно
		Доля выпускников, получивших диплом со средним баллом от 4,5 до 5 (от общего количества выпускников): более 10% 5-10 % менее 5%	20 10 0	ежемесячно
		Доля выпускников, получивших по результатам итоговой аттестации оценки «хорошо» и «отлично» (от общего количества выпускников):		ежемесячно
				ежемесячно

		50% и более 30-40% менее 30%	15 10 0	
		Трудоустройство выпускников: 90-95% 80-89% менее 80%	10 5 0	ежемесячно
3	Разработка проектов локальных нормативных актов по вопросам учебной, учебно-методической осуществления учебно-производственной, производственной, научно-исследовательской, экспериментальной деятельности, деятельности структурного подразделения, нормативных актов по основным вопросам организации и иных уставных видов деятельности ПОО	Разработано и утверждено проектов локальных нормативных актов по вопросам учебной, учебно-методической и производственной работе: 95-99% менее 95%	15 0	ежемесячно
		Разработано и реализуется инновационных образовательных программ: 3 программы и более 2 программы 1 программа	15 10 5	ежемесячно
		Разработано и реализуется совместных образовательных проектов с предприятиями реального сектора экономики: 3 проекта и более 2 проекта 1 проект	15 10 5	ежемесячно
		Реализация проекта «Политехническая школа»	5	ежемесячно
4	Планирование и организация процессов разработки обновления и утверждения основных образовательных программ СПО, программ профессионального обучения, профессиональных модулей, программ практики	Разработка (обновление) основных образовательных программ СПО 95% и более менее 95%	10 0	ежемесячно
		Разработка (обновление) образовательных программ профессионального обучения, ДПО 90% и более менее 90%	10 0	ежемесячно
		Разработка (обновление) программ практики 90% и более менее 90%	5 0	ежемесячно
5	Обеспечение развития системы менеджмента качества реализации основных профессиональных образовательных программ СПО, программ профессионального обучения, профессиональных модулей, программ практики. Контроль и оценка результативности и эффективности образовательной деятельности в колледже	Результативность участия обучающихся (студентов) в олимпиадах, конкурсах, чемпионатах, конференциях различного уровня -за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей -за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	5 10 15 5 10 15	ежемесячно
		Результативность участия в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня -за каждое мероприятие всероссийского уровня: -за каждое мероприятие областного	15	ежемесячно

		уровня: -за каждое мероприятие уровня учреждения:	10 5	
		Результативность работы по аккредитации специализированных центров компетенции, количество аккредитованных СЦК: 1 и более менее 1	10 0	ежемесячно
6	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	назначается при: отсутствии обращений Имеются обращения	15 0	ежемесячно
7	Эффективность трудовой деятельности	- выполнение индивидуального плана работы; - своевременное предоставление запрашиваемой информации; - правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации -соблюдение трудовой дисциплины	5 5 5 5	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Заведующий общежитием, начальник хозяйственного отдела, начальник по безопасности		До 250	
1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	30	ежемесячно
2	Соблюдение сроков и порядка размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	30	ежемесячно
3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	30	ежемесячно
4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	30	ежемесячно
5	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, приемной комиссии учреждения, министерства	30	ежемесячно
6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения	30	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	30	ежемесячно
8	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40	ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Главный бухгалтер		До 320	
1	Проведение финансового анализа, бюджетирование и управление денежными потоками.	Качественное и объективное формирование плана финансово-хозяйственной деятельности	25	ежемесячно
		Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	20	ежемесячно
		Качественное и своевременное формирование учетной политики учреждения для целей бухгалтерского учета	15	ежемесячно
2	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	Организация и контроль своевременного освоения выделенных субсидий: - на выполнение государственного задания; 95% и выше 80% -95% 50% -80%	15 10 5	ежемесячно
		- на иные цели 95% и более 80% -95% 50% -80%	15 10 5	
		Организация работы по эффективному расходованию средств от приносящей доход деятельности	10	
		Комплектование кадрового состава структурного подразделения: 95% и более менее 95%	15 5	

3	Внутренний контроль ведения бухгалтерского учета .	Организация и осуществление внутреннего контроля ведения бухгалтерского учета: - своевременное санкционирование сделок и операций, обеспечивающее подтверждение правомочности их совершения;	10	ежемесячно	
		-своевременная сверка расчетов учреждения с поставщиками и покупателями (прочими дебиторами и кредиторами) для подтверждения сумм дебиторской и кредиторской задолженности;	5		
		- своевременная сверка остатков по счетам бухгалтерского учета наличных денежных средств с остатками денежных средств по данным кассовой книги;	5		
		-своевременное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей	10		
		- обеспечение правильно оформленных документов, в том числе по списанию	5		
		Обоснованность первичных учетных документов, которыми оформлены факты хозяйственной жизни, логическая увязка отдельных показателей: -отсутствие нарушений и замечаний	10		ежемесячно
	4	Составление бухгалтерской (финансовой) отчетности	Контроль качества ведения регистров бухгалтерского учета: - отсутствие нарушений	10	ежемесячно
			Обеспечение средней заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения на уровне 100% к средней заработной плате в Новосибирской области	10	ежемесячно
			Контроль обеспечения выплаты минимального размера оплаты труда	10	ежемесячно
			Организация, планирование, координация процесса формирования информации в системе бухгалтерского учета: - обеспечение достоверного составления бухгалтерской (финансовой) отчетности (счетная и логическая проверка правильности формирования числовых показателей отчетов)	10	ежемесячно
			-обеспечение своевременного представления бухгалтерской (финансовой) отчетности в соответствующие адреса - обеспечение сохранности бухгалтерской (финансовой) отчетности до ее передачи в архив	10	
			Обеспечение необходимыми документами бухгалтерского учета при проведении внутреннего и внешнего аудита (ревизий, налоговых и иных проверок), подготовка соответствующих	10	ежемесячно

		документов о разногласиях по результатам аудита (ревизий, налоговых и иных проверок)		
		Своевременная организация передачи бухгалтерской (финансовой) отчетности в архив	10	ежемесячно
		Своевременное предоставление статистической отчетности - отсутствие штрафов	10	ежемесячно
5	Ведение налогового учета и составление налоговой отчетности, налоговое планирование	Качественное и объективное формирование налоговой политики учреждения: -отсутствие замечаний	10	ежемесячно
		Контроль своевременного перечисления налогов, сборов и иных платежей - отсутствие пени - отсутствие штрафа	10 10	ежемесячно
		Своевременное обеспечение представления налоговой отчетности и отчетности в государственные внебюджетные фонды в соответствующие адреса: - отсутствие пени - отсутствие штрафа	10 10	ежемесячно
6	Эффективность трудовой деятельности	- выполнение индивидуального плана работы;	5	ежемесячно
		- своевременное предоставление запрашиваемой информации;	5	
		- правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации	5	
		- соблюдение трудовой дисциплины	5	

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Заведующий заочным отделением, заведующий ресурсным центром, заведующий производственными мастерскими, руководитель ресурсного центра		До 230	
1	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 70% и более 50%-70% менее 50 %	20 10 0	ежемесячно

2	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	10% (не более чем за три мероприятия)	ежемесячно
3	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	20 10 0	ежемесячно
4	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	20 10 0	ежемесячно
5	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	20 0	ежемесячно
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	10 5 0	ежемесячно
6	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	20 0	ежемесячно
7	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 1% от общего количества учебных часов 1% - 5% более 5%	20 15 0	ежемесячно
8	Организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю, виду практики)	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): - 70% и более - 50%-69%; - менее 50%	20 10 0	ежемесячно
9	Организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактике вредных привычек, асоциального поведения, не успешности обучения	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): - 70% и более - 50%-69%; - менее 50%	20 10 0	ежемесячно

10	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	ежемесячно
----	-------------------------------------	---	----	------------

В. Специалисты и служащие

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Специалист по закупкам		До 250	
1	Планирование закупочной деятельности	Своевременная разработка плана закупок и подготовка изменений для внесения в план закупок	10	ежемесячно
		Своевременное размещение плана закупок в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	10	ежемесячно
		Эффективная и своевременная работа по изучению законодательства в сфере закупок и своевременному внесению необходимых изменений в Положение о закупках колледжа	10	ежемесячно
2	Подготовка закупочной документации	Правильное формирование и обоснование начальной (максимальной) цены контракта (договора), в том числе заключаемого с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем)	10	ежемесячно
		Правильное формирование описания объекта закупки	10	ежемесячно
		Правильное формирование требований, предъявляемых к участнику закупки	10	ежемесячно
		Полное и правильное формирование проекта контракта (договора)	10	ежемесячно
		Качественное и своевременное составление закупочной документации	10	ежемесячно
		Качественное осуществление мониторинга поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и заказчиков в сфере закупок	10	ежемесячно
		Правильное определение способа определения поставщика (подрядчика, исполнителя)	10	ежемесячно

3	Проведение закупки, обработка результатов закупки, заключение контракта (договора)	Организация эффективной деятельности комиссии по осуществлению закупочной деятельности	10	ежемесячно
		Отсутствие замечаний при выполнении работ: сбор, анализ и обработка заявок, проверка банковских гарантий, списка недобросовестных поставщиков (подрядчиков, исполнителей).....	10	ежемесячно
		Осуществлять своевременную проверку необходимой документации для заключения контракта (договора)	10	ежемесячно
		Своевременное оформление и публичное размещение протоколов заседаний закупочных комиссий	10	ежемесячно
		Своевременное и качественное выполнение работ по заключению контрактов (договоров)	10	ежемесячно
		Эффективная и своевременная работа по осуществлению закупок в программе «Электронный магазин»	10	ежемесячно
4	Составление отчетной документации	Своевременное размещение в ЕИС закупочной документации	10	ежемесячно
		Своевременное размещение в ЕИС отчетов об исполнении договоров	10	ежемесячно
		Своевременное составление отчета об объеме закупок у субъектов малого предпринимательства и социально ориентированных некоммерческих организациях	10	ежемесячно
		Отсутствие штрафных санкций	20	ежемесячно
		Отсутствие замечаний и предписаний проверяющих органов	15	ежемесячно
		Отсутствие замечаний руководителя	10	ежемесячно
5	Эффективность трудовой деятельности	- выполнение индивидуального плана работы;	5	ежемесячно
		- своевременное предоставление запрашиваемой информации;	5	
		- правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации	5	

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Специалист по охране труда		До 235	
1	Нормативное обеспечение системы управления охраной труда	Своевременная разработка соглашения по охране труда	20	ежемесячно
		Своевременность утверждения (обновления, переутверждения), полнота и качество оформления всех требуемых инструкций по охране труда	20	ежемесячно
		Своевременность и качество ведения соответствующих журналов	20	ежемесячно

		по охране труда		
		Своевременность и качество оформления приказов и документов по охране труда	15	ежемесячно
2	Обеспечение подготовки работников в области охраны труда	Своевременность и качество: - проведения обучения работников по охране труда	15	ежемесячно
		- выдача удостоверений работникам по охране труда	10	
		Своевременность и качество: - проведения инструктирования работников по охране труда - заполнения журналов по охране труда	15 15	ежемесячно
3	Сбор, обработка и передача информации по вопросам условий и охраны труда	Своевременная организация мероприятий по специальной оценке рабочих мест по условиям труда	10	ежемесячно
		Своевременная организация, контроль и учет первичных и периодических медицинских осмотров работников колледжа	10	ежемесячно
4	Обеспечение контроля за соблюдением требований охраны труда	Проведение периодических мероприятий контроля соблюдения требований охраны труда: Количество проведенных осмотров (с оформлением документов) - 5 и более - 1-4	10 5	ежемесячно
5	Обеспечение расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	- Отсутствие производственного травматизма	10	ежемесячно
		- Отсутствие профессиональных заболеваний	10	
6	Внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда	Проведение внеплановых мероприятий по охране труда для работников колледжа		ежемесячно
		Количество проведенных осмотров (с оформлением документов) - 2 и более - 1	10 5	
7	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, требований охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны администрации колледжа	15	ежемесячно
8	Эффективность трудовой деятельности	- выполнение индивидуального плана работы;	5	ежемесячно
		- своевременное предоставление запрашиваемой информации;	5	
		- правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации	5	
		- соблюдение трудовой дисциплины	5	

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Специалист по кадрам, секретарь учебной части, делопроизводитель, администратор, паспортист		До 250	

1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	60	ежемесячно
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	50	ежемесячно
2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	60	ежемесячно
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	50	ежемесячно
3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Юрисконсульт		До 230	
1	Разработка, проверка и корректировка действующих локальных нормативных актов по вопросам учебно - воспитательной деятельности, содержания и обеспечения обучающихся и иных уставных видов деятельности учреждения	Своевременная проверка договоров	20	ежемесячно
		Своевременное составление, проверка и корректировка действующих локальных нормативных актов - отсутствие замечаний со стороны участников образовательного процесса - отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	15 15	ежемесячно
2	Осуществление юридического сопровождения	Оказание консультационной помощи по вопросам учебно-воспитательного процесса	15	ежемесячно
		Оказание консультационной помощи по вопросам социального обеспечения	10	ежемесячно
		Оказание консультационной помощи по вопросам бухгалтерской работы	20	ежемесячно
		Оказание консультационной помощи по вопросам административно-хозяйственной работы	15	ежемесячно
		Оказание консультационной помощи по вопросам трудовых отношений	15	ежемесячно

		Эффективная и своевременная работа по изучению законодательства в сфере закупок и своевременному внесению необходимых изменений в Положение о закупках колледжа	10	ежемесячно
		Подготовка исковых заявлений, отзывов и представительство в судебных заседаниях	25	ежемесячно
3	Работа со сторонними лицами, проживающими в общежитии	Подготовка требований по оформлению договорных отношений на проживание в общежитии	10	ежемесячно
		Подготовка исковых заявлений для выселения из общежития	15	ежемесячно
		Подготовка исковых заявлений для взыскания задолженностей по оплате за общежитие	25	ежемесячно
4	Эффективность трудовой деятельности	-соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий непосредственного руководителя;	5	ежемесячно
		- правильное ведение деловой документации;	5	
		-соблюдение трудовой дисциплины;	5	
		-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5	

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Бухгалтер ведущий, ведущий экономист, кассир		До 250	
1.	Целевое и планомерное расходование финансовых средств	Своевременное проведение бухгалтерских мероприятий по оплате исполненных субсидий: - на выполнение государственного задания; - на иные цели	20 20	ежемесячно
		Своевременное проведение бухгалтерских мероприятий по оплате из средств по приносящей доход деятельности	20	ежемесячно
2.	Качество ведения бухгалтерского учета	Своевременный подсчет в регистрах бухгалтерского учета итогов и остатков по счетам синтетического и аналитического учета, закрытие оборотов по счетам бухгалтерского учета: -отсутствие нарушений	20	ежемесячно
		Исполнение тождества данных аналитического учета оборотам и остаткам по счетам синтетического учета: -отсутствие нарушений	20	ежемесячно
		Подготовка информации для		

3.		составления оборотно-сальдовой ведомости, главной книги: -своевременное соблюдение сроков	15	ежемесячно	
		Своевременное отражение в бухгалтерском учете выявленных расхождений между фактическим наличием объектов и данными регистров бухгалтерского учета: -при инвентаризации -при внеочередной инвентаризации по приказу руководителя	10 10	ежемесячно	
		Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности): -при соблюдении сроков	10	ежемесячно	
		Организация и ведение бухгалтерского учета: - своевременное санкционирование сделок и операций, обеспечивающее подтверждение правомочности их совершения; -своевременная сверка расчетов учреждения с поставщиками и покупателями (прочими дебиторами и кредиторами) для подтверждения сумм дебиторской и кредиторской задолженности; - своевременная сверка остатков по счетам бухгалтерского учета наличных денежных средств с остатками денежных средств по данным кассовой книги; -своевременное проведение инвентаризации ТМЦ - обеспечение правильно оформленных документов, в том числе по списанию	5 5 5 5 5	ежемесячно	
	Качество представления отчетности	Обеспечение своевременного представления бухгалтерской отчетности в соответствующие адреса: - отсутствие штрафов	10	ежемесячно	
		Своевременное предоставление статистической отчетности - отсутствие штрафов	10	ежемесячно	
		Своевременное перечисление налогов, сборов и иных платежей - отсутствие пени - отсутствие штрафа	10 10	ежемесячно	
		Своевременное обеспечение представления отчетности в государственные внебюджетные фонды в соответствующие адреса: - отсутствие пени - отсутствие штрафа	10 10	ежемесячно	
	4.	Эффективность трудовой деятельности	-соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий непосредственного руководителя; - правильное ведение деловой документации; -соблюдение трудовой дисциплины;	5 5 5	ежемесячно

		-отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5	
--	--	--	---	--

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Менеджер по связям с общественностью, агент по снабжению		До 235	
1	Выполнение плана ФХД в части оказания платных услуг	Осуществление долгосрочного прогнозирования и разработка комплекса мероприятий по увеличению объема продаж услуг: -наличие программы и плана	15	ежемесячно
		Количество заключенных договоров на оказание платных образовательных услуг по программам СПО 25 и более менее 25	25	ежегодно
		Количество заключенных договоров на оказание платных образовательных услуг по программам подготовки, переподготовки и повышения квалификации 20 и более 15-19 менее 15	20 10 5	ежемесячно
		Количество заключенных договоров на оказание платных услуг 5 и более 2-4 1-2	20 15 5	ежемесячно
		Эффективная организация работы оказанию услуг учебных лабораторий - количество мероприятий: 5 и более 3-4 1-2	20 15 10	ежемесячно
		Эффективная работа по оказанию услуг проведения мастер-классов, лекций и др. мероприятий - количество проведенных мероприятий: 5 и более 3-4 1-2	20 15 10	ежемесячно
		2	Осуществление вспомогательных функций при поиске клиентов, подготовке и продаже услуг и товаров	Качество и эффективность подготовленных коммерческих предложений и рекламной продукции
Своевременность и качество оказания консультационных услуг населению	10			ежемесячно
Качество и эффективность работы с центрами занятости населения: - количество заключенных				

		договоров по итогам конкурсных процедур: 1 и более менее 1	15 0	ежемесячно
		Сотрудничество с профильными предприятиями и организации по профессиональному обучения: - количество договоров на ПО, ПП, ПК по направлению предприятий 5 и более 3-4 1-2	20 15 10	ежемесячно
		Своевременность и качество подготовки и заключения договоров аренды: -отсутствие замечаний	10	ежемесячно
		Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	15	ежемесячно
		Своевременность и качество работы по защите персональных данных	10	ежемесячно
3	Эффективность трудовой деятельности	-соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий непосредственного руководителя; - правильное ведение деловой документации; -соблюдение трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5 5 5 5	ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Библиотекарь		До 180	ежемесячно
1	Выполнение работ по формированию, учету, обработке и организации фонда	Ведение учета учебного фонда	15	ежемесячно
		Ведение учета справочного, информационного, газетного фонда	10	ежемесячно
		Ведение учета художественно-литературного фонда	10	ежемесячно
		Своевременная подача информации о состоянии фонда, подаче заявок на формирование и обновление фонда	10	ежемесячно
2	Библиотечное обслуживание пользователей	Своевременное обслуживание посетителей	15	ежемесячно
		Своевременная выдача и принятие литературы	10	ежемесячно
		Организация работы читального зала	10	ежемесячно
		Ведение электронной библиотеки	15	ежемесячно
		Соблюдение деловой этики	10	ежемесячно
3	Предоставление культурно-просветительных и досуговых услуг пользователям библиотеки	Организация выставок, просветительских мероприятий и др. - количество проведенных мероприятий		ежемесячно

		10 и более 5-9 1-5	25 15 10	
4		Совместная работа с педагогическими работниками: (при оформленных материалах) 5 и более 3-4 1-2	15 10 5	ежемесячно
5	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, требований охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны администрации колледжа	5	ежемесячно
		Отсутствие предписаний проверяющих органов	5	ежемесячно
		Отсутствие несчастных случаев на производстве	5	ежемесячно
6	Эффективность трудовой деятельности	-соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий непосредственного руководителя;	5	ежемесячно
		- правильное ведение деловой документации;	5	
		-соблюдение трудовой дисциплины;	5	
		-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5	

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Лаборант		До 180	
1	Создание условий для качественного осуществления учебного процесса	обеспечение бесперебойной и надежной работы лабораторного оборудования	20	ежемесячно
		своевременная и качественная подготовка приборов, технических средств обучения, аппаратуры к проведению лабораторных работ	20	ежемесячно
		содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	10	ежемесячно
2	Рациональное использование расходных материалов	отсутствие замечаний по ведению учета расходных материалов	25	ежемесячно
		своевременное составление заявок на приобретение расходных материалов, реактивов	25	ежемесячно

3	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	отсутствие нарушений	50	ежемесячно
4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	ежемесячно

Г. Рабочие

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Уборщик служебных помещений 1 разряда		До 200	
1	Обеспечение санитарно-технического состояния закрепленных помещений	Качественная влажная и сухая уборка помещений	15	ежемесячно
		Своевременное мытье окон закрепленной территории	15	ежемесячно
		Соблюдение санитарных норм и правил при уборке помещений	15	ежемесячно
2	Рациональное использование материальных запасов	Обеспечение сохранности инвентаря	15	ежемесячно
		Экономное расходование хозяйственного материала и коммунальных ресурсов	15	ежемесячно
3	Озеленение помещений	Рассаживание и качественный уход за растениями	15	ежемесячно
4	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	Качественное и своевременное выполнение: -поручений в соответствии с планом работы учреждения; -разовых поручений	20 15	ежемесячно
5	Участие в благоустройстве помещений в период проведения ремонтных работ	Увеличение объема работ при выполнении разовых поручений: в 3 раза в 2 раза	20 15	ежемесячно
6	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, требований охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны администрации колледжа	5	ежемесячно
		Отсутствие предписаний проверяющих органов	10	ежемесячно
		Отсутствие несчастных случаев на производстве	10	ежемесячно
		-соблюдение сроков выполнения приказов, поручений,	10	

7	Эффективность трудовой деятельности	распоряжений, заданий непосредственного руководителя; -соблюдение трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10 10	ежемесячно
---	-------------------------------------	---	----------	------------

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Водитель		До 300	
1	Обеспечение эффективной работы транспортного средства	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий	40	ежемесячно
		Отсутствие поломок транспортного средства по вине водителя	20	ежемесячно
		Своевременное техническое обслуживание транспортного средства	30	ежемесячно
		Качественное и своевременное проведение ремонта транспортного средства	20	ежемесячно
2	Рациональное использование материальных запасов	Экономный расход ГСМ и запасных частей	20	ежемесячно
		Обеспечение сохранности запчастей, вспомогательного оборудования, инструментов и инвентаря	20	ежемесячно
		Экономное расходование хозяйственного и расходного материала и коммунальных ресурсов	15	ежемесячно
3	Содержание транспортного средства, инструментов, оборудования и помещения	Проведение периодического осмотра технического состояния	20	ежемесячно
		Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению поломок	10	ежемесячно
		Содержание в исправности и чистоте помещений, приспособлений и инструмента	20	ежемесячно
		Своевременное осуществление заявок на приобретение необходимого материала, запчастей и инструментов	10	ежемесячно
44	Учет и отчетность	Своевременное прохождение медицинского освидетельствования	10	ежемесячно
		Своевременное и качественное заполнение путевых листов	10	ежемесячно
		Своевременная отчетность перед бухгалтерией учреждения	10	ежемесячно
55	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, требований охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны администрации колледжа	10	ежемесячно
		Отсутствия предписаний проверяющих органов	10	ежемесячно
		Отсутствие несчастных случаев на производстве	10	ежемесячно
66	Эффективность трудовой деятельности	-соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий непосредственного руководителя; -соблюдение трудовой дисциплины;	5 5	ежемесячно

		-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5	
--	--	--	---	--

Уборщик территории 1 разряда			До 200	
1	Обеспечение санитарно-технического состояния территории, оборудования территории	Качественная уборка территории	20	ежемесячно
		Обеспечение, соответствующего санитарному, состояние сборников мусора и прилегающей к ним территории, ограждения и оборудования территории	20	ежемесячно
		Своевременная подрезка деревьев, кустарников, травы	20	ежемесячно
2	Озеленение территории учреждения	Высадка и качественный уход за растениями, кустарниками, цветами	20	ежемесячно
3	Рациональное использование материальных запасов	Обеспечение сохранности инвентаря	20	ежемесячно
		Экономное расходование хозяйственного материала и коммунальных ресурсов	20	ежемесячно
4	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	Качественное и своевременное выполнение: -поручений в соответствии с планом работы учреждения; -разовых поручений	15 10	ежемесячно
5	Участие в благоустройстве территории в период проведения ремонтных работ	Увеличение объема работ при выполнении разовых поручений: в 3 раза в 2 раза	20 15	ежемесячно
6	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, требований охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны администрации колледжа	10	ежемесячно
		Отсутствие предписаний проверяющих органов	10	ежемесячно
		Отсутствие несчастных случаев на производстве	10	ежемесячно
7	Эффективность трудовой деятельности	-соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий непосредственного руководителя;	5	ежемесячно
		-соблюдение трудовой дисциплины;	5	
		-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5	

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий 3 разряда, плотник 5 разряда , подсобный рабочий 1 разряда			До 150	
1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	30	ежемесячно

2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	5	ежемесячно
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	5	ежемесячно
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	10	ежемесячно
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	10	ежемесячно
3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	30	ежемесячно
4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	30	ежемесячно
5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Гардеробщик 1 разряда		До 180	
1	Создание благоприятных условий обслуживания обучающихся и посетителей	Обеспечение бесперебойной работы гардероба	20	ежемесячно
		Обеспечение сохранности имущества, сданного на хранение	15	ежемесячно
		Бережное отношение к имуществу, сданному на хранение	10	ежемесячно
		Содержание в чистоте и порядке помещения и инвентаря гардероба	10	ежемесячно
		Обеспечение сохранности номерных знаков гардероба	15	ежемесячно
		Соблюдение профессионального	15	ежемесячно

		этикета		
2	Участие в подготовке учреждения к праздничным и другим значимым мероприятиям	Украшение и озеленение, помещения гардероба	15	ежемесячно
3	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, требований охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны администрации колледжа	20	ежемесячно
		Отсутствие предписаний проверяющих органов	15	ежемесячно
		Отсутствие несчастных случаев на производстве	15	ежемесячно
4	Эффективность трудовой деятельности	-соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий непосредственного руководителя;	10	ежемесячно
		-соблюдение трудовой дисциплины;	10	
		-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10	

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Кладовщик 1 разряда, Кастелянша 1 разряда		До 160	
1	Осуществление эффективной работы склада	Отсутствие замечаний по своевременному и качественному приему, отпуску, оформлению документов товарно-материальных ценностей	10	ежемесячно
		Отсутствие замечаний по ведению учета складских операций	10	ежемесячно
		Соблюдение правил оформления и сдачи приходно-расходных документов, составление установленной отчетности	20	ежемесячно
		Своевременное составление дефектных ведомостей на неисправные товарно-материальные ценности (оборудование, инвентарь, офисная техника и т.д.), акты на их ремонт или списание, а также на недостачу или порчу товарно-материальных ценностей	15	ежемесячно
		Участие в проведении инвентаризации товарно-материальных ценностей	5	ежемесячно
		Соблюдение этики поведения	5	ежемесячно
2	Обеспечение сохранности складированных товарно-материальных ценностей	Соблюдение санитарно-гигиенических, охранных, противопожарных условий в помещениях склада	10	ежемесячно
		Соблюдение режимов и сроков хранения товарно-материальных ценностей	10	ежемесячно
		Отсутствие фактов недостач и хищения	10	ежемесячно
		Отсутствие замечаний контролирующих органов	10	ежемесячно

3	Рациональное использование энергоресурсов	Экономное расходование материальных запасов и коммунальных ресурсов	10	ежемесячно
4	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, требований охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны администрации колледжа	10	ежемесячно
		Отсутствие предписаний проверяющих органов	10	ежемесячно
		Отсутствие несчастных случаев на производстве	10	ежемесячно
5	Эффективность трудовой деятельности	-соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий непосредственного руководителя;	5	ежемесячно
		-соблюдение трудовой дисциплины;	5	
		-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5	

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Слесарь - сантехник 5 разряда		До 160	
1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	Отсутствие замечаний	15	ежемесячно
		Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок: от 20 и выше	15	ежемесячно
		10-19	10	
		меньше 10	5	
2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	Проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	10	ежемесячно
		Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	10	ежемесячно
		Содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента	10	ежемесячно
		Своевременное осуществление заявок на приобретение необходимого материала, инструментов	10	ежемесячно
		Экономное расходование материальных запасов и коммунальных ресурсов	10	ежемесячно
3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
4	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, требований охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны администрации колледжа	15	ежемесячно
		Отсутствие предписаний проверяющих органов	15	ежемесячно
		Отсутствие несчастных случаев на производстве	15	ежемесячно

55	Эффективность трудовой деятельности	-соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий непосредственного руководителя;	5	ежемесячно
		-соблюдение трудовой дисциплины;	5	
		-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5	

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	Слесарь - электрик 5 разряда		До 160	
1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	Отсутствие замечаний	15	ежемесячно
		Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок: от 20 и выше 10-19 меньше 10	15 10 5	ежемесячно
2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	Проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	10	ежемесячно
		Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	10	ежемесячно
		Содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента	10	ежемесячно
		Своевременное осуществление заявок на приобретение необходимого материала, инструментов	10	ежемесячно
		Экономное расходование материальных запасов и коммунальных ресурсов	10	ежемесячно
3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	Отсутствие замечаний	20	ежемесячно
4	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, требований охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны администрации колледжа	15	ежемесячно
		Отсутствие предписаний проверяющих органов	15	ежемесячно
		Отсутствие несчастных случаев на производстве	15	ежемесячно
5	Эффективность трудовой деятельности	-соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий непосредственного руководителя; -соблюдение трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5 5 5	ежемесячно

	Парикмахер 4 разряда		До 160	
1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	отсутствие нарушений	30	ежемесячно
2	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте	отсутствие нарушений	30	ежемесячно
3	Обеспечение требований Сан ПиНа, Роспотребнадзора	отсутствие нарушений	20	ежемесячно
4	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие конфликтных ситуаций	20	ежемесячно
5	Эффективность трудовой деятельности	-соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий непосредственного руководителя;	10	ежемесячно
		-соблюдение трудовой дисциплины;	10	
		-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10	
6	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, требований охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны администрации колледжа	10	ежемесячно
		Отсутствие предписаний проверяющих органов	10	ежемесячно
		Отсутствие несчастных случаев на производстве	10	ежемесячно

4.6. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением созданной в Учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам действующей в Учреждении согласно настоящего Положения о системе оплаты труда работников (далее - Комиссия).

4.7. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности, утвержденными в Положении о системе оплаты труда работников.

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

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

- выбирает председателя и секретаря Комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членами Комиссии;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);

- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии.

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

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

4.12. Руководитель учреждения на основании приказа вправе производить единовременное премирование работников учреждения за выполнение важных и особо важных заданий в пределах ФОТ.

Степень важности выполняемых заданий и размер выплаты определяется руководителем учреждения на основании служебной записки руководителя структурного подразделения работника учреждения, и на основании Положения о премировании работников от 28.08.2019 г.

Максимальный размер премии:

- по итогам календарного периода составляет до 150% должностного оклада;
- за выполнение важных заданий составляет до 200% должностного оклада.
- максимальный размер премии за выполнение особо важных заданий не ограничен.

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

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

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

4.15. Размер вознаграждения от приносящей доход деятельности, устанавливается в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, руководителю учреждения не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 процентов.

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

Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

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

$ФОТ_{ст} = ФОТ - ФОТ_{гв}$, где

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

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

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

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

$Ф_{нв} = ФОТ_{ст}/12$.

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

Предельный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников (Фкпд), направляется для распределения в экспертную Комиссию.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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