

**УТВЕРЖДАЮ**

**СОГЛАСОВАНО**

Руководитель

Силкин Р.С.

Председатель первичной профсоюзной  
организации О.Е..

М.П.



20 17 г.



20 17 г.

**Положение об оплате труда работников**

государственного автономного профессионального  
образовательного учреждения Новосибирской области

**«Новосибирский колледж печати и информационных технологий»**  
с изменениями, утвержденными приказом от 26.06.2017 № 98

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж печати и информационных технологий» (далее – учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области», Отраслевым тарифным соглашением по государственным образовательным учреждениям, подведомственным министерству труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области (далее – Отраслевое соглашение), и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области.

1.2. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

1.3. Заработная плата работника, принятого по трудовому договору на неполный рабочий день, или не полностью отработавшего норму рабочего времени, в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (например, командировка, отсутствие в связи с болезнью), при соблюдении нормы труда за фактически отработанное время и выполнении качественных показателей не должна быть ниже заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, рассчитанной пропорционально отработанному времени.

1.4. Средний размер заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения, полностью отработавших норму рабочего времени, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) с учетом выполнения качественных показателей деятельности, не должен быть ниже 95% среднемесячной номинальной начисленной заработной платы одного работника предприятий и организаций Новосибирской области.

1.5. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера начисляется в пределах установленного норматива расходов на оплату труда руководителей.

1.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и направленных учреждением на оплату труда работников.

1.8. Использование средств, получаемых от приносящей доход деятельности, регулируется Положением.

1.9. Оплата труда руководителя учреждения регламентируется Отраслевым соглашением.

1.10. Оплата труда работников учреждения производится по должностям, предусмотренным штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения и согласованным в установленном порядке с министерством труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области (далее – министерство).

## **II. Система оплаты труда**

### **и размеры должностных окладов работников учреждения**

2.1. Оплата труда работников учреждения включает:

- должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

- с Отраслевым соглашением;

- с приказом департамента труда и занятости населения Новосибирской области от 14.02.2008 №55 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах».

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.

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

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

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

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

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

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

Заместители руководителя учреждения, помимо основной работы, в исключительных случаях, вправе осуществлять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в том же учреждении, но не более 300 часов в год.

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

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

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

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

➤ работу с вредными и (или) опасными условиями труда в порядке, предусмотренном приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных данными Перечнями.

Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнями.

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

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

Работникам учреждения за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, осуществляются доплаты по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда. Данные доплаты устанавливаются:

за проверку письменных работ – от 5% до 10% от заработной платы за педагогическую нагрузку без учета компенсационных и стимулирующих выплат работникам, которым установлена педагогическая нагрузка по дисциплинам, в соответствии с Перечнем, утвержденным приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом;

за заведование кабинетом учебной дисциплины – 5% к должностному окладу по основной должности;

за заведование учебной лабораторией (мастерской, участком в учебно-производственных мастерских) – 10% к должностному окладу по основной должности;

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

за классное руководство (кураторство) учебной группой – от 40 руб. 00 коп. до 50 руб. 00 коп. за каждого обучающегося (студента) в зависимости от вида курируемых обучающихся (студентов) - новый набор, второй и третий курсы, выпускные курсы.

Доплата за классное руководство не может устанавливаться ниже размера, предусмотренного в соответствии с постановлением Губернатора Новосибирской области от 16 февраля 2009 г. № 52 «О выплате вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области».

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

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

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

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавки за качественные показатели деятельности работников;  
 надбавки за ученую степень;  
 надбавки за почетное звание.

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

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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Преподаватели</b>		<b>до 390%</b> ✕	
1.1.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	1.1.1. Абсолютная успеваемость обучающихся 95% и более <sup>1</sup> <sup>1</sup> Здесь и далее для данного показателя под абсолютной успеваемостью понимается отсутствие в предыдущем семестре неудовлетворительных оценок и академических задолженностей по итогам промежуточной аттестации и контрольных недель, кроме случаев, предусмотренных Положением о промежуточной аттестации в ГАПОУ НСО «НКПИИТ». Основанием для начисления стимулирующей выплаты по данному показателю является расчет, производимый заместителем директора по учебной работе за истекший семестр. Стимулирующая выплата производится в следующем семестре.	15% ✓	один раз в семестр <sup>2</sup> <sup>2</sup> здесь и далее по тексту семестры определены с 1 сентября по 31 декабря; с 01 января по 30 июня)

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	<p>1.1.2. Посещаемость занятий<sup>3</sup>:</p> <p>а) от 0 до 0,2 б) от 0,2 до 0,6 в) от 0,6 до 1,0</p> <p><sup>3</sup> Здесь и далее данный показатель рассчитывается как отношение среднего процента пропуска учебных занятий обучающимися (по всем предметам, по которым ведутся занятия непосредственно преподавателем без учета подмен) к среднему показателю пропусков учебных занятий в образовательной организации за текущее календарное полугодие (средний процент рассчитывается по формуле: пропущено часов занятий всеми студентами/всего часов занятий по учебному плану*кол/во студентов *</p> <p>100%, при этом учитывается только отсутствие обучающихся без уважительной причины по данным из журналов теоретического и практического обучения). Основанием для начисления стимулирующей выплаты по данному показателю является расчет, производимый заместителем директора по учебной работе за истекший семестр. Стимулирующая выплата производится в следующем семестре.</p>	<p>25% ✓ 10% 5%</p>	<p>один раз в семестр</p>
1.2. Качество обеспечения учебного процесса <sup>4</sup>	1.2.1. Авторские программы	35% ✓	один раз в семестр
	1.2.2. Исследовательская, экспериментальная работа	30% ✓	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		1.2.3. Участие в инновационной деятельности	20% ✓	один раз в семестр
		1.2.4. Внедрение программ углубленного изучения предметов	20% ✓	один раз в семестр
		1.2.5. Разработка УММ	35% ✓	один раз в семестр
		<p><sup>4</sup> Здесь и далее основанием для начисления стимулирующей выплаты по данным показателям является наличие утвержденной руководителем образовательной организации в текущем семестре в соответствии с локальным нормативным актом образовательной организации о порядке разработки учебно-методических материалов соответственно авторской программы и/или результатов исследовательской и экспериментальной работы, и/или результатов инновационной деятельности, и/или программ углубленного изучения предметов.</p> <p>Стимулирующая выплата производится в следующем семестре.</p>		
1.3.	Организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю) <sup>7</sup>	Охват обучающихся (в % от учебной группы): а) 75% и более б) 50% - 74%; в) менее 50%	20% ✓ 10% 5%	один раз в месяц
		<p><sup>7</sup> Здесь и далее под организацией и проведением внеурочных мероприятий по учебной дисциплине и/или междисциплинарному комплексу понимается внеурочная деятельность по преподаваемой учебной дисциплине/модулю, включающая в себя выезды, экскурсии, мастер-классы на производстве, в предприятии и организации, другие учебные заведения с целью получения дополнительных знаний, опыта, эмоциональных переживаний, связанных с будущей профессиональной деятельностью.</p> <p>В конце периода преподавателем предоставляется отчет о проведенных мероприятиях, включающий в себя перечень, число участников, цель мероприятия, фотографии с места его проведения, достигнутые результаты, отзывы участвовавших обучающихся (не менее 5 на одно мероприятие). Размер стимулирующей выплаты рассчитывается, исходя из общего количества учащихся в учебных</p>		

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		<p>группах, в которых велось преподавание в данном периоде (периоде оценки) согласно учебному плану (без учета подмен) и % от численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях.</p> <p>В случае проведения коллективного мероприятия, организованного двумя и более преподавателями, расчет для каждого производится индивидуально, исходя из численности принявших участие обучающихся, у которых данный преподаватель вел занятия в текущем периоде.</p> <p>Отчет утверждается заместителями директора по учебной работе и по учебно-воспитательной работе. Основанием для начисления стимулирующей выплаты поданному показателю является наличие утвержденного отчета в текущем месяце.</p> <p>Стимулирующая выплата производится в следующем календарном месяце.</p>		
1.4.	Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю) <sup>8</sup>	<p>1.4.1. За каждое мероприятие российского уровня:</p> <p>а) подготовка участников 30%</p> <p>б) подготовка призеров 65%</p> <p>в) подготовка победителей 90% ✓</p> <p>1.4.2. За каждое мероприятие областного уровня:</p> <p>а) подготовка участников 10%</p> <p>б) подготовка призеров 20%</p> <p>в) подготовка победителей 30% ✓</p> <p>1.4.3. За каждое мероприятие уровня учреждения:</p> <p>а) подготовка участников 5 %</p> <p>б) подготовка призеров 10%</p> <p>в) подготовка победителей 15% ✓</p>		<p>один раз в месяц</p> <p>один раз в месяц</p> <p>один раз в месяц</p>

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		<p><sup>8</sup> Здесь и далее в данном показателе учитывается результативное участие в мероприятиях, утвержденных руководителем образовательной организации на основании принятого годового плана мероприятий, составленного заместителями директора по учебной работе и учебно-воспитательной работе на основе анализа предстоящего учебного процесса и заявок на участие в мероприятиях, поданных преподавателями образовательной организации.</p> <p>При наличии оснований для применения двух и более стимулирующих выплат в мероприятии одного уровня выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.</p> <p>Мероприятия, связанные с подготовкой и участием в соревнованиях WSR всех уровней в виду особой значимости, не входят в перечень мероприятий, учитываемых для назначения стимулирующей выплаты.</p> <p>Основанием для начисления стимулирующей выплаты по данному показателю является наличие утвержденного заместителем директора по учебной работе отчета об участии в мероприятии в текущем периоде (месяце) на основании отчета преподавателя, подтвержденного протоколами или выписками из протоколов мероприятий с приложением документов (награды, дипломы, кубки, ссылки на официальные сайты организаторов).</p> <p>Стимулирующая выплата производится в следующем календарном месяце.</p>		
1.5.	Проведение занятий высокого качества <sup>9</sup>	<p>Доля уроков (занятий), при проведении которых используются информационные технологии, проектная деятельность и иные формы активного обучения (при наличии оформленных документов):</p> <p>а) 50% и более</p> <p>б) 30% - 49%</p>	<p>25% ✓</p> <p>15%</p>	<p>один раз в семестр</p>

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		<p><sup>9</sup> Здесь и далее для данного показателя преподавателем формируется справка о проведении соответствующих занятий, оформленная в виде приложения к индивидуальному учебному плану на полугодие, включающая описание используемых технологий с приложением методики, целей, результатов, а также последующим фактическим подтверждением применения упомянутых в данном разделе педагогических технологий (обязательным для составления справки является наличие как минимум одного открытого урока с демонстрацией используемых технологий и в присутствии на уроке преподавателей и заместителя директора по учебной работе или заведующей очным отделением) и их % отношением к общему числу проведенных занятий.</p> <p>Основанием для начисления стимулирующей выплаты по данному показателю является наличие утвержденной заместителем директора по учебной работе справки преподавателя о проведенных занятиях высокого качества в текущем семестре.</p> <p>Стимулирующая выплата производится в следующем семестре.</p>		
1.6.	Эффективность трудовой деятельности <sup>10</sup>	<p>а) выполнение индивидуального плана работы, наличие учебно-методического комплекса (далее – УМК) к определенным срокам, своевременное оформление требуемой документации: заполнение журналов теоретического и практического обучения, контрольных недель и др.), предоставление отчетной информации;</p> <p>б) выполнение индивидуального плана работы, наличие УМК к определенным срокам, своевременное оформление требуемой документации (заполнение журналов теоретического и практического обучения, контрольных недель и др.);</p>	<p>30% ✓</p> <p>20%</p>	<p>один раз в семестр</p>

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		в) своевременное оформление требуемой документации (заполнение журналов теоретического и практического обучения, контрольных недель и др).	10%	
	<sup>10</sup> Здесь и далее данная стимулирующая выплата утверждается заместителем директора по учебной работе на основании полученных заключений от заведующего очным отделением, заведующего учебно-производственной практикой, заместителя директора по учебной работе и заместителя директора по учебно-воспитательной работе о результатах ведения соответствующих разделов документации. Стимулирующая выплата производится в следующем семестре.			
<b>2</b>	<b>Мастера производственного обучения</b>		<b>до 430%</b> ✓	
2.1.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	2.1.1. Абсолютная успеваемость обучающихся 95% и более	15% ✓	один раз в семестр
		2.1.2. Посещаемость занятий:		
		а) от 0 до 0,2 б) от 0,2 до 0,6 в) от 0,6 до 1,0	25% ✓ 10% 5%	один раз в семестр
2.2.	Качество обеспечения учебного процесса	2.2.1. Авторские программы	35% ✓	один раз в семестр
		2.2.2. Исследовательская, экспериментальная работа	30% ✓	один раз в семестр
		2.2.3. Участие в инновационной деятельности	20% ✓	один раз в семестр
		2.2.4. Внедрение программ углубленного изучения предметов	20% ✓	один раз в семестр
2.3.	Сохранность контингента	95% и более	30% ✓	один раз в семестр
2.4.	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников учебной группы	а) более 25%	40% ✓	один раз в год
		б) 10% – 25%	20%	
		в) менее 10%	10%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.5.	Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю)	2.5.1. За каждое мероприятие российского уровня: а) подготовка участников б) подготовка призеров в) подготовка победителей	30% 65% 90% ✓	один раз в месяц
		2.5.2. За каждое мероприятие областного уровня: а) подготовка участников б) подготовка призеров в) подготовка победителей	10% 20% 30% ✓	один раз в месяц
		2.5.3. За каждое мероприятие уровня учреждения: а) подготовка участников б) подготовка призеров в) подготовка победителей	5 % 10% 15% ✓	один раз в месяц
2.6.	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников учебной группы: а) 70% и более б) 50% - 70% в) менее 50 %	50% ✓ 20% 0%	один раз в год



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.2	Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	охват обучающихся «группы риска» во внеурочное время общественно-полезной деятельностью: 90%-100% от 80% до 89% менее 80%	50% ✓ 40% 30%	один раз в семестр
		результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуспешности обучения: - отсутствие правонарушений - снижение количества правонарушений	100% ✓ 80%	один раз в семестр
		взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся	30% ✓	один раз в семестр
3.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	30% ✓	один раз в семестр
<b>4</b>	<b>Педагог дополнительного образования</b>		<b>до 330%</b> ✓	
4.1.	Качество организации образовательного процесса	Посещаемость занятий: а) от 0 до 0,2; б) от 0,2 до 0,6; в) от 0,6 до 1,0	25% ✓ 10% 5%	один раз в семестр
4.2.	Качество обеспечения учебного процесса	4.2.1. Авторские программы	35% ✓	один раз в семестр
		4.2.2. Исследовательская, экспериментальная работа	30% ✓	один раз в семестр
		4.2.3. Участие в инновационной деятельности	20% ✓	один раз в семестр
		4.2.4. Внедрение программ углубленного изучения предметов	20% ✓	один раз в семестр
4.3.	Подготовка обучающихся к участию в праздниках, конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах	4.3.1. За каждое мероприятие российского уровня: а) подготовка участников б) подготовка призеров в) подготовка победителей	30% 65% 90% ✓	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		4.3.2. За каждое мероприятие областного уровня: а) подготовка участников б) подготовка призеров в) подготовка победителей	5% 10% 15% ✓	один раз в месяц
		4.3.3. За каждое мероприятие уровня учреждения: а) подготовка участников б) подготовка призеров в) подготовка победителей	5 % 10% 15% ✓	один раз в месяц
4.4.	Участие работников в конкурсах профессионального мастерства <sup>11</sup>	4.4.1. За каждое мероприятие российского уровня: а) подготовка призеров б) подготовка победителей	20% 30% ✓	один раз в месяц
		4.4.2. За каждое мероприятие областного уровня: а) подготовка призеров б) подготовка победителей	10% 20% ✓	один раз в месяц
<sup>11</sup> Здесь и далее в данном показателе учитывается результативное участие в мероприятиях, утвержденных руководителем образовательной организации на основании принятого годового плана мероприятий, составленного заместителем директора по учебной работе и учебно-воспитательной работе на основе заявок на участие в мероприятиях, поданных педагогическими работниками. При наличии оснований для применения двух и более стимулирующих выплат в мероприятии одного уровня выплата определяется по одному (наивысшему) основанию. Основанием для начисления стимулирующей выплаты по данному показателю является наличие утвержденного заместителем				
директора по учебной работе отчета об участиях в мероприятии в текущем периоде (месяце) на основании отчета педагогического работника, подтвержденного протоколами или выписками из протоколов мероприятий с приложением документов (награды, дипломы, кубки, ссылки на официальные сайты организаторов). Стимулирующая выплата производится в следующем календарном месяце.				

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.5.	Эффективность трудовой деятельности	<p>а) выполнение индивидуального плана работы, наличие УМК к определенным срокам, своевременное оформление требуемой документации: заполнение журналов теоретического и практического обучения, контрольных недель и др.), предоставление отчетной информации;</p> <p>б) выполнение индивидуального плана работы, наличие УМК к определенным срокам, своевременное оформление требуемой документации (заполнение журналов теоретического и практического обучения, контрольных недель и др.);</p> <p>в) своевременное оформление требуемой документации (заполнение журналов теоретического и практического обучения, контрольных недель и др).</p>	<p>30% ✓</p> <p>20%</p> <p>10%</p>	один раз в семестр
5	Старший воспитатель, воспитатель, младший воспитатель		до 330% 4	
5.1	Уровень организации воспитательной работы	отсутствие фактов правонарушений обучающимися, проживающими в общежитии	100% ✓	один раз в семестр
		уменьшение количества нарушения правил проживания в общежитии	100% ✓	один раз в семестр
		обновление в общежитиях информационных стендов, бюллетеней, наглядной агитации по актуальным вопросам деятельности государства в области молодежной политики	100% ✓	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	30%	один раз в семестр
6	<b>Педагог-психолог, старший методист, методист, руководитель физического воспитания</b>		<b>до 340%</b>	
6.1	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, патриотические клубы, кадровые агентства, социально-психологические центры и т.п.)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	25%, но не более 100% в сумме	один раз в семестр
6.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	20%, но не более 60% в сумме	один раз в семестр
6.3	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах.	за каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	10%, но не более 40% в сумме	один раз в семестр
6.4	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	10%, но не более 40% в сумме	один раз в семестр
6.5	Научно-методическая деятельность	за публикации в реферированном журнале; за публикации в научном журнале; за публикации в сборнике научных работ	10% 20% 30%, но не более 30% в сумме	один раз в семестр
6.6	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва классного руководителя (куратора) о проведенном мероприятии	10%, но не более 40% в сумме	один раз в семестр
6.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	30%	один раз в семестр

**Б. Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений**

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Главный инженер, Начальник административно-хозяйственного отдела</b>		<b>360%</b> 4	
1.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	50% ✓	один раз в квартал
1.2	Соблюдение сроков и порядка размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	40% ✓	один раз в квартал
1.3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	50% ✓	один раз в квартал
1.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	50% ✓	один раз в квартал
1.5	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, приемной комиссии учреждения, министерства	40% ✓	ежегодно
1.6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения	40% ✓	один раз в квартал
1.7	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	40% ✓	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.8	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	50% ✓	один раз в квартал
2	<b>Заместитель директора по учебной работе, учебно-воспитательной работе</b>	<b>по учебной работе, учебно-</b>	<b>до 460% 4</b>	
2.1	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	50% ✓ 0%	один раз в квартал
2.2	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	50% ✓ 0%	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	50% ✓ 30% 0%	один раз в семестр
2.3	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 70% и более 50%-70% менее 50 %	50% ✓ 30% 0%	один раз в год
2.4	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями	за каждое мероприятие	10%, но не более 30% в сумме ✓	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.5	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров подготовка победителей  за каждое мероприятие областного уровня: подготовка призеров подготовка победителей	75% 100% ✓  15% 25%	один раз в квартал
2.6	Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% менее 100%	50% ✓ 0%	ежегодно
2.7	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	50% ✓ 40% 0%	один раз в год
2.8	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	30% ✓	один раз в квартал
<b>3</b>	<b>Главный бухгалтер</b>		<b>до 360%</b> 4	
3.1	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	70% ✓	один раз в квартал
3.2	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	отсутствие задолженности	70% ✓	один раз в квартал
3.3	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	70% ✓	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.4	Качество ведения бухгалтерского учета	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов и министерства	50% ✓	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	50% ✓	один раз в квартал
3.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50% ✓	один раз в квартал
4	<b>Заведующий отделением профессиональной подготовки, заведующий учебно-производственной практикой, заведующий лабораторией, заведующий дневным отделением, старший мастер</b>		до 325% 4	
4.1	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 %	30% ✓ 20% 0%	один раз в семестр
4.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	20% но не более 40% в сумме ✓	один раз в квартал
4.3	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	40% ✓ 30% 0%	один раз в квартал
4.4	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	40% ✓ 0%	один раз в год

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	45% ✓ 40% 0%	один раз в квартал
4.5	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	40% ✓ 0%	один раз в квартал
4.6	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%	один раз в квартал
4.7.	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%	один раз в квартал
4.8	Организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуспешности обучения	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): - 70% и более - 50%-69%; - менее 50%	20% ✓ 10% 0%	один раз в квартал
4.9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30% ✓	один раз в квартал
<b>5</b>	<b>Начальник отдела кадров</b>		<b>до 360%</b> 24	
5.1	Обеспечение высокого уровня организации кадровой и правовой работы в учреждении	отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках по соблюдению трудового законодательства	50% ✓	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		отсутствие замечаний по ведению документации и делопроизводства	50% ✓	один раз в квартал
5.2	Своевременное и качественное комплектование учреждения квалифицированными кадрами	уровень укомплектованности учреждения педагогическими работниками: 100% 90%-99% менее 90%	50% ✓ 40% 0%	один раз в квартал
5.3	Обеспечение трудовой дисциплины, снижения потерь рабочего времени, эффективности использования трудового потенциала работников	отсутствие фактов потерь рабочего времени по неуважительным причинам	60% ✓	один раз в квартал
		снижение потерь рабочего времени по уважительным причинам	60% ✓	один раз в квартал
5.4	Заключение проверяющих органов по проверке ведения воинского учета и бронирования граждан	удовлетворительно неудовлетворительно	40% ✓ 0%	ежегодно
5.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50% ✓	один раз в квартал
6	<b>Зав.столовой</b>		до 240% ✓	
6.1	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	70% ✓	один раз в квартал
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	70% ✓	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	70% ✓	один раз в квартал
6.3	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% ✓	один раз в квартал

#### В. Специалисты и служащие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	<b>Ведущий бухгалтер, бухгалтер</b>		до 330% ✓	
1.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	75% ✓	один раз в квартал
1.2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	75% ✓	один раз в квартал
1.3	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	75% ✓	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	75% ✓	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30% ✓	один раз в квартал
2	<b>Юрисконсульт, секретарь руководителя, секретарь учебной части</b>		до 330% ✓	
2.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	75% ✓	один раз в квартал
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	75% ✓	один раз в квартал
2.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	75% ✓	один раз в квартал
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	75% ✓	один раз в квартал
2.3	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% ✓	один раз в квартал
3	<b>Ведущий инженер-программист, инженер-технолог, мастер участка, механик, программист</b>		до 330% ✓	
3.1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	50% ✓	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	50% ✓	один раз в квартал
		своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования	50% ✓	один раз в квартал
3.2	Обеспечение санитарно- гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний	50% ✓	один раз в квартал
3.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	50% ✓	один раз в квартал
3.4	Проведение работ по подготовке зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	50% ✓	ежегодно
3.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30% ✓	один раз в квартал
<b>4</b>	<b>Инженер по охране труда</b>		<b>до 210%</b> ✓	
	Соблюдение охраны и условий труда в учреждении	отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	30% ✓	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		организация проведения аттестации рабочих мест по условиям труда	30% ✓	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках	30% ✓	один раз в квартал
		организация обеспечения работников учреждения и обучающихся средствами индивидуальной защиты	30% ✓	один раз в квартал
4.2	Пропаганда вопросов охраны труда	создание и поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой документации по вопросам охраны труда, уголков по охране труда	30% ✓	один раз в квартал
		проведение мероприятий по предотвращению производственного травматизма и профзаболеваемости	30% ✓	один раз в квартал
4.3	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% ✓	один раз в квартал
5	<b>Заведующий библиотекой, ведущий библиотекарь</b>		<b>до 200%</b> 4	
5.1	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	ведение работы по формированию и пополнению библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС, учебными планами, программами и задачами учебно-воспитательной работы	30% ✓	один раз в квартал
		сохранность учебного фонда, обеспечение удовлетворительного состояния учебной литературы	30% ✓	один раз в квартал
		качественная и эффективная работа читального зала	30% ✓	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	создание мультимедийной библиотеки, внедрение электронного каталога	30% ✓	один раз в квартал
5.3	Методическая работа	проведение тематических обзоров учебной, научной, справочной литературы, бесед в учебных группах, оказание помощи классным руководителям в подготовке внеклассных мероприятий	30% ✓	один раз в квартал
		оформление тематических выставок	30% ✓	один раз в квартал
5.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20% ✓	один раз в квартал
6	Комендант		до 330% 4.	
6.1	Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение пропускного режима, организация соблюдения графика дежурств по зданию, общежитию	50% ✓	один раз в квартал
		организация мероприятий по улучшению жилищно-бытового обслуживания проживающих в общежитии	50% ✓	один раз в квартал
		обеспечение бережного отношения обучающихся к имуществу учреждения, соблюдение чистоты в зданиях, жилых помещениях и помещениях общего пользования	50% ✓	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		благоустройство здания, общежития, организация систематических генеральных уборок помещений	50% ✓	один раз в квартал
		обеспечение своевременного ремонта или замены оборудования, мебели, постельного белья, а также устранения недостатков в бытовом обеспечении	50% ✓	один раз в квартал
6.2	Обеспечение выполнения правил проживания в общежитии, требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	50% ✓	один раз в квартал
6.3	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% ✓	один раз в квартал
7	<b>Дизайнер</b>		до 330% ✕	
7.1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	отсутствие нарушений	100% ✓	один раз в квартал
7.2	Соблюдение норм, правил и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	100% ✓	один раз в квартал
7.3	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте	отсутствие нарушений	100% ✓	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки	
7.2	Эффективность деятельности	трудовой	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30% ✓	один раз в квартал
<b>8</b>	<b>Шеф-повар</b>		<b>до 240%</b> ✓		
8.1	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	70% ✓	один раз в квартал	
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	70% ✓	один раз в квартал	
8.2	Обеспечение санитарно- гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	70% ✓	один раз в квартал	
8.3	Эффективность деятельности	трудовой	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30% ✓	один раз в квартал
<b>9</b>	<b>Лаборант</b>		<b>До 330%</b> ✓		
9.1	Создание условий для качественного осуществления учебного процесса	обеспечение бесперебойной и надежной работы лабораторного оборудования	50% ✓	один раз в квартал	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		своевременная и качественная подготовка приборов, технических средств обучения, аппаратуры к проведению лабораторных работ	50% ✓	один раз в квартал
		содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	50% ✓	один раз в квартал
9.2	Рациональное использование расходных материалов	отсутствие замечаний по ведению учета расходных материалов	50% ✓	один раз в квартал
		своевременное составление заявок на приобретение расходных материалов, реактивов	50% ✓	один раз в квартал
9.3	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	отсутствие нарушений	50% ✓	один раз в квартал
9.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30% ✓	один раз в квартал

#### Г. Рабочие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	<b>Водитель</b>		до 360% ✓	
1.1	Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	отсутствие дорожно-транспортных происшествий, поломок по вине водителя	100% ✓	один раз в квартал
		своевременное техническое	80% ✓	один раз в

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		обслуживание транспорта		квартал
		качественное проведение ремонта транспортного средства	60% ✓	один раз в квартал
1.2	Рациональное использование материальных запасов )	экономный расход ГСМ, запасных частей	60% ✓	один раз в квартал
1.3	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	60% ✓	один раз в квартал
<b>2</b>	<b>Рабочий по обслуживанию зданий, слесарь-сантехник, электрик</b>		<b>до 360%</b> ✓	
2.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	50% ✓	один раз в квартал
2.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	50% ✓	один раз в квартал
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	50% ✓	один раз в квартал
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	50% ✓	один раз в квартал
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	50% ✓	один раз в квартал
2.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	50% ✓ / 6	один раз в квартал
2.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	30% ✓	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30% ✓	один раз в квартал
3	<b>Уборщик служебных помещений, дворник</b>		до 240% ✓	
3.1	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	40% ✓	один раз в квартал
3.2	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	40% ✓	один раз в квартал
3.3	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	40% ✓	один раз в квартал
3.4	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	40% ✓	один раз в квартал
3.5	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	40% ✓	один раз в квартал
3.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40% ✓	один раз в квартал
4	<b>Гардеробщик</b>		до 150% ✓	
4.1	Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение бесперебойной работы гардероба	40% ✓	один раз в квартал
		обеспечение сохранности имущества, сданного на хранение	40% ✓	один раз в квартал
		содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	40% ✓	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки	
4.2	Эффективность деятельности	трудовой	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30% ✓	один раз в квартал
<b>5</b>	<b>Вахтер</b>		до 190% 4		
5.1	Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие нарушений по охране объекта, обеспечение соблюдения пропускного режима	40% ✓	один раз в квартал	
		соблюдение графика дежурства	40% ✓	один раз в квартал	
		своевременное реагирование на экстремальные ситуации	40% ✓	один раз в квартал	
		отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	40% ✓	один раз в квартал	
5.2	Эффективность деятельности	трудовой	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30% ✓	один раз в квартал
<b>6</b>	<b>Повар</b>		до 330% 4		
6.1	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	100% ✓	один раз в квартал	
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	100% ✓	один раз в квартал	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	100% ✓	один раз в квартал
6.3	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% ✓	один раз в квартал
7	<b>Мойщица посуды</b>		<b>до 210%</b> 4.	
7.1	Обеспечение условий для организации питания обучающихся	качественная и своевременная обработка посуды и инвентаря	30% ✓	один раз в квартал
		качественная уборка пищеблока, обеденного зала и других помещений столовой	30% ✓	один раз в квартал
		обеспечение первичной обработки продуктов питания	30% ✓	один раз в квартал
		качественное проведение генеральных уборок	30% ✓	один раз в квартал
7.2	Обеспечение требований СанПиН, Роспотребнадзора	отсутствие нарушений	30% ✓	один раз в квартал
7.3	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, недопущение боя посуды по вине работника	30% ✓	один раз в квартал
7.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30% ✓	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>8</b>	<b>Оператор электронного набора, печатник, переплетчик, паспортист, машинист по стирке белья</b>		<b>до 210%</b> 4	
8.1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	отсутствие нарушений	60% ✓	один раз в квартал
8.2	Соблюдение норм, правил и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	80% ✓	один раз в квартал
8.3	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте	отсутствие нарушений	40% ✓	один раз в квартал
8.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30% ✓	один раз в квартал
<b>9</b>	<b>Кладовщик, кастелянша</b>		<b>до 200%</b> 4	
9.1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в складских помещениях	отсутствие замечаний контролирующих органов	50% ✓	один раз в квартал
		поддержание чистоты и порядка на складе, в бытовых помещениях	50% ✓	один раз в квартал
9.2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	50% ✓	один раз в квартал
9.3	Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие фактов хищения	50% ✓	

4.2.1. 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:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ} - \text{ФОТгв}, \text{ где}$$

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников;

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

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

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

$$\text{Фнв} = \text{ФОТст}/12.$$

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

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

4.3. Надбавки за ученую степень, почетные звания устанавливаются в соответствии с Отраслевым соглашением.

4.4. Персональные надбавки устанавливаются отдельным высококвалифицированным работникам учреждения в соответствии с Постановлением главы администрации Новосибирской области от 16.10.2003 № 666 «О введении индивидуальных условий оплаты труда работникам организаций, финансируемых из областного бюджета». Размеры персональных надбавок не должны превышать 200% должностного оклада (оклада).

4.5. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. В состав Комиссии входят представители администрации учреждения, предметно-цикловых (цикловых, методических и др.) комиссий, выборного профсоюзного органа. Организацию работы Комиссии осуществляет Председатель Комиссии, который избирается на первом заседании Комиссии. Также на первом заседании Комиссии принимается Положение о работе Комиссии. Представители администрации учреждения должны составлять не более 50% состава Комиссии. Руководитель учреждения в состав Комиссии не входит.

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

В случае, если объем средств, необходимых для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности работников, рассчитанный в результате произведенной Комиссией оценки профессиональной деятельности работников учреждения, превышает предельный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников (Фкпд), Комиссией производится пропорциональное уменьшение размеров выплат за качественные показатели деятельности всем работникам учреждения путем применения поправочного коэффициента (Ку), который рассчитывается по формуле:

$$\text{Ку} = \text{Фрасч} / \text{Фкпд}.$$

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

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

уровня средней заработной платы педагогических работников, установленного постановлением Правительства Новосибирской области от 09.04.2012 № 170-п «О мерах по повышению заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области» (в целом по учреждению).

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

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

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

4.10. Размеры надбавок за качественные показатели деятельности работников, рассчитанные с учетом поправочного коэффициента, утверждаются приказом руководителя.

4.11. Руководитель учреждения вправе производить единовременное премирование работников учреждения за выполнение важных и особо важных заданий в пределах фонда оплаты труда. Степень важности выполняемых заданий определяется руководителем учреждения письменно и доводится до конкретного исполнителя. Максимальный размер премии за выполнение важных заданий составляет 200% должностного оклада. Максимальный размер премии за выполнение особо важных заданий не ограничен. Конкретный размер премий устанавливается приказом руководителя.

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

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

Основанием для отмены стимулирующих выплат 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.

## **V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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