



ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

НОВОСИБИРСКИЙ КОЛЛЕДЖ ПЕЧАТИ И
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

ПРИКАЗ

24.09.2024

№ 120

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский колледж печати и информационных технологий» (новая редакция)

В соответствии с Областным отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области на 2023 - 2025 годы, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (выписка из решения протокола от 19.09.2024 № 6)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие Положение о системе оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский колледж печати и информационных технологий» в новой редакции (приложение № 1).

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Звягина

Т.А. Звягина

Согласовано с учетом мнения первичной профсоюзной организации автономного образовательного Новосибирской области колледж печати и информационных технологий», выписка из протокола от 19.09.2024 № 6	Утверждено Приказом автономного образовательного Новосибирской «Новосибирский колледж печати и информационных технологий» от 24.09.2024 № 120	государственного профессионального учреждения Новосибирской области «Новосибирский колледж печати и информационных технологий»
--	--	---

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Новосибирской области
«Новосибирский колледж печати и информационных технологий»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский колледж печати и информационных технологий» (далее – учреждение).

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», Областным отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 годы (далее – Отраслевое соглашение), и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области.

3. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П: районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда; не предполагает включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни; не предполагает включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

5. Работнику учреждения, 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.

Формирование месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, согласно перечням, утвержденным Отраслевым тарифным соглашением (пункты 3.11.1.1, 3.11.2.1, 3.11.4.1), осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение

должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

6. 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 и заместители руководителя Учреждения согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

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

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

8. К основному персоналу относятся следующие работники учреждения:

Директор;

Заместитель директора по учебно-производственной работе;

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе;

Заведующий учебной частью;

Заведующий отделением профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования;

Заведующий сектором профориентации;

Заведующий учебно-производственных практик;

Заведующий учебно-методическим отделом;

Заведующий отделом корпоративных коммуникаций и информационного сопровождения образовательного процесса;

Советник директора по воспитательной работе;

Руководитель учебно-производственного комплекса;

Преподаватель;

Мастер производственного обучения;

Педагог-организатор;

Социальный педагог;

Педагог – психолог;

Руководитель физического воспитания;

Педагог дополнительного образования;

Старший методист;

Методист;

Воспитатель;
 Старший воспитатель;
 Переpletчик (5 разряд);
 Переpletчик (1 разряд);
 Дизайнер;
 Инженер-технолог;
 Оператор электронного набора и верстки;
 Агент рекламный;
 Печатник плоской печати.

9. Конкретные условия оплаты труда работника Учреждения определяются трудовым договором между руководителем Учреждения и работником, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности Учреждения и работника, в соответствии системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

10. При исчислении заработной платы педагогических работников применяется унифицированная форма, именуемая «тарификационный список», в том числе в случаях, когда замещение должностей педагогических работников осуществляется в Учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками), в целях:

- обеспечения порядка учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки преподавателей, педагогов и старших педагогов дополнительного образования, тренеров и старших тренеров-преподавателей (фактического объема педагогической работы воспитателей сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

- обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также руководителей организаций, их заместителей, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

11. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы директора учреждения, а также каждого из заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников 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
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы

соответствующего директора учреждения, заместителя директора учреждения, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и работников учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 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.

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

II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения

13. Оплата труда работников учреждения включает:

- 1) оклад (должностной оклад, ставку заработной платы);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера;
- 4) выплаты по районному коэффициенту.

13.1. Размеры должностных окладов в штатном расписании Учреждения устанавливаются в соответствии:

- с приказом Министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20 июля 2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»;

- с Отраслевым соглашением.

По должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов, окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда, а также требований к образованию, обучению и опыту практической работы, которые необходимы для осуществления соответствующих трудовых функций.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы в соответствующей должности, 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 также, как и лица, имеющие специальную подготовку и необходимый стаж работы.

14. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между областным Министерством образования Новосибирской области, которому подведомственно учреждение, и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением или положением об оплате труда работников подведомственных учреждений. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

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

Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с настоящим Положением.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

15. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в Учреждении или иной организации, а также в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками), применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с настоящим Положением по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (оклада), компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию.

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

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями - со дня присвоения, награждения (при условии предоставления работником данных о присвоении, награждении работодателю);

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

При изменении размера должностного оклада работнику, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

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

III. Виды выплат компенсационного характера и иных выплат

17. Работникам Учреждения, в том числе директору учреждения, заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру учреждения, могут быть установлены выплаты компенсационного характера.

К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

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

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

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

работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в двойном размере;

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

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.

17.1. Дополнительные гарантии и компенсации:

обеспечение дистанционного режима работы для работающих граждан в возрасте 60 лет и старше, лиц, имеющих хронические заболевания, для прохождения в течение четырех недель вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) (ограничение не распространяется на лиц, прошедших полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), либо имеющих перенесенное заболевание новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) в последние 6 месяцев, либо имеющих медицинские противопоказания);

по заявлению работника освобождение от работы в течение двух дней (с учетом дня вакцинации), с сохранением заработной платы, при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

18. Работникам Учреждения приказом директора устанавливаются следующие доплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом:

1) за проверку письменных работ - в размере от 5% до 10% от должностного оклада в зависимости от преподаваемого предмета и количества учебных часов (годовая педагогическая нагрузка):

- русский язык, математика – 10% от должностного оклада,
- иностранный язык, черчение, история – 5% от должностного оклада;

2) за классное руководство (кураторство) - из расчета не менее 1000 рублей в месяц с наполняемостью учебной группы 25 человек. Размер доплаты рассчитывается пропорционально численности обучающихся;

3) за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам за каждую группу ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 000,00 рублей в месяц, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более группах;

4) за заведование кабинетом учебной дисциплины, мастерской, учебной лабораторией – в размере 10% от должностного оклада;

5) за руководство предметно-цикловой комиссией – в размере от 15% до 25% от должностного оклада;

б) за проведение работы по дополнительным образовательным программам, за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, по программе воспитательной работы, внеурочной деятельности:

- кружковую работу – 15%;
- индивидуальную работу с одаренными и отстающими обучающимися – 15%;
- организацию и проведение олимпиад – 5%;
- организацию и проведение соревнований – 5%;
- педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ – 5%;
- информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности "Разговоры о важном" и занятия, посвященные профориентации – 2% за 1 час занятия.

Размеры компенсационных выплат, установленные в настоящем Положении, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, Отраслевым Соглашением, коллективным договором. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Учреждения.

18.1. Надбавка заместителям директора учреждения, руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию устанавливается в размере от 9 % до 18 % от должностного оклада.

19. Работникам Учреждения, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения, коллективного договора, настоящего Положения о системе оплаты труда работников учреждения с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- класс условий труда (вредный) 3.2 - не менее 8 календарных дней;
- класс условий труда (вредный) 3.3 - не менее 9 календарных дней;
- класс условий труда (вредный) 3.4 - не менее 10 календарных дней;
- класс условий труда (опасный) 4 - не менее 12 календарных дней.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией на основании письменного согласия работника, в случае если данное условие предусмотрено в коллективном договоре.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

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

- 1) надбавка за качественные показатели эффективности деятельности учреждения;
- 2) надбавка за ученую степень, ученое звание;
- 3) надбавка за квалификационную категорию;
- 4) надбавка за почетное звание;
- 5) премии по итогам календарного периода (квартал, семестр, год);
- 6) премии за выполнение важных и особо важных заданий.

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

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения и размеры стимулирующих выплат за их выполнение:

Преподаватели, мастера производственного обучения, педагогические работники

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
1	Преподаватели		до 405 %	
1.1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	от 95% до 100 %	25 %	по итогам семестра
		от 90 % до 95 %	20 %	
		от 85% до 90%	10%	
		менее 90 %	0 %	
	Качественная успеваемость обучающихся	70-100%	25 %	
		56- 69%	20 %	
		40-55%	10%	
		ниже 40%	0%	
1.2.	сохранность контингента (для кураторов учебных групп)	от 95% до 100%	20%	один раз в месяц
		от 90% до 94%	15%	
		менее 90%	0%	
1.3.	Результативность участия обучающихся в мероприятиях, согласованных с методическим отделом	наличие победителей и призеров предметных олимпиад, конкурсов и других мероприятий: международный уровень	25%	один раз в месяц
		всероссийский уровень: - очная форма, в т.ч. онлайн; - заочная, дистанционная	20% 10%	
		региональный уровень (город, район): - очная форма, в т.ч. онлайн; - заочная, дистанционная	15% 5%	
		уровень учреждения	10%	
		мероприятия не ниже регионального уровня	10%	
1.4.	Организация и проведение внеаудиторных мероприятий по учебной дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	выездные мероприятия	10%	один раз в месяц
		мероприятия внутри учреждения	10 %	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
1.5.	Результаты трансляции профессионального опыта: открытые уроки, мастер-классы; выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональных конкурсах:	при наличии мероприятий: - 1 мероприятие - <i>посещение занятия и (или) открытого урока, его анализ и фиксация в карте взаимопосещений</i>	20% 10%	один раз в месяц
1.6.	Наличие у преподавателя портфолио	размещение портфолио на сайте колледжа, обновление и его актуализация	10%	один раз в месяц
1.7.	Результаты работы по трудоустройству и закреплению выпускников учреждения на предприятиях по полученной профессии (специальности) (для кураторов учебных групп)	трудоустройство выпускников по полученной профессии, специальности – 78 % и более (<i>рассматривается по итогам учебного года и назначается на год</i>)	20 %	один раз в год
		трудоустройство выпускников по полученной профессии, специальности – не менее 73 %	5%	
1.8.	Научно-методическая деятельность	публикация материалов в научном журнале, сборнике научных работ	20%	один раз в квартал
		подготовка учебных пособий, методических разработок, рекомендаций и т.п., рассмотренных и утвержденных на заседаниях ПЦК, методическом совете 10% за один материал, но не более 30%	30 %	один раз в квартал
		подготовка информации для публикации на официальных информационных ресурсах колледжа (min 10 предложений) (сайт, официальная группа ВК), создание открытки, баннера и т.д. 5 % за один материал, но не более 15 %	15%	один раз в месяц
1.9.	Результативность по индивидуальному обучению	до 5 % за каждого обучающегося по индивидуальным образовательным технологиям, но не более 35 %	35 %	один раз в месяц
1.10.	Организация работы по продвижению студентов на рынке труда	размещение портфолио на сайте колледжа у более 70 % обучающихся, а также его обновление	10 %	один раз в месяц
1.11.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений директора учреждения, заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заведующей учебной частью	25 %	один раз в месяц
		отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20 %	
		Реализация и участие в дополнительных проектах колледжа, позитивная динамика инновационной деятельности	15%	По итогам семестра

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
1.12.	Наставничество в отношении молодых и вновь прибывших педагогов	реализация программы наставничества в колледже (зафиксированный результат) до 10 % за каждого, но не более 20 %	20 %	один раз в месяц
2	Мастера производственного обучения		до 405 %	
2.1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	от 95% до 100 %	25 %	по итогам семестра
		от 90 % до 95 %	20 %	
		от 85% до 90%	10%	
		менее 90 %	0 %	
	Качественная успеваемость обучающихся	70-100%	25 %	
		56- 69%	20 %	
		40-55%	10%	
		ниже 40%	0%	
2.2.	сохранность контингента (для кураторов учебных групп)	от 95% до 100%	20%	один раз в месяц
		от 90% до 94%	15%	
		менее 90%	0%	
2.3.	Результативность участия обучающихся в мероприятиях, согласованных с методическим отделом		80 %	один раз в месяц
		наличие победителей и призеров предметных олимпиад, конкурсов и других мероприятий: международный уровень	25%	
		всероссийский уровень: - очная форма, в т.ч. онлайн; - заочная, дистанционная	20% 10%	
		региональный уровень (город, район): - очная форма, в т.ч. онлайн; - заочная, дистанционная	15% 5%	
		уровень учреждения	10%	
		мероприятия не ниже регионального уровня	10%	
2.4.	Организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю)	выездные мероприятия	10 %	один раз в месяц
		мероприятия внутри учреждения	10 %	
2.5.	Результаты трансляции профессионального опыта: открытые уроки, мастер-классы; выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональных конкурсах и проведение занятий высокого качества:	при наличии мероприятий: - 1 мероприятие	20 %	один раз в месяц
		- посещение занятия и (или) открытого урока, его анализ и фиксация в карте посещений	10%	
2.6.	Наличие у мастера производственного обучения портфолио	размещение портфолио на сайте колледжа, обновление и его актуализация	10 %	один раз в месяц
2.7.	Результаты работы по трудоустройству и закреплению выпускников учреждения на предприятиях по полученной профессии (специальности) (для мастеров производственного обучения)	трудоустройство выпускников по полученной профессии, специальности – 73 % и более (рассматривается по итогам учебного года и назначается на год)	20 %	один раз в год
		трудоустройство выпускников по полученной профессии, специальности – менее 73 %	5 %	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
2.8.	Научно-методическая деятельность	публикация материалов в научном журнале, сборнике научных работ	25%	один раз в квартал
		подготовка учебных пособий, методических разработок, рекомендаций и т.п., рассмотренных и утвержденных на заседаниях ПЦК, методическом совете 10% за один материал, но не более 20%	30 %	один раз в квартал
		подготовка информации для публикации на официальных информационных ресурсах колледжа (min 10 предложений) (сайт, официальная группа ВК), создание открытки, баннера и т.д. 5 % за один материал, но не более 10 %	15%	один раз в месяц
2.9.	Результативность по индивидуальному обучению	до 5 % за каждого обучающегося по индивидуальным образовательным технологиям, но не более 35 %	35 %	один раз в месяц
2.10.	Организация работы по продвижению студентов на рынке труда	размещение портфолио на сайте колледжа у более 70 % обучающихся, а также его обновление	10 %	один раз в семестр
2.11.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений директора учреждения, заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заведующей учебной частью	25 %	один раз в месяц
		отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20 %	
		Реализация и участие в дополнительных проектах колледжа, позитивная динамика инновационной деятельности	15%	По итогам семестра
2.12.	Наставничество в отношении молодых и вновь прибывших педагогов	реализация программы наставничества в колледже (зафиксированный результат) до 10 % за каждого, но не более 20 %	20 %	один раз в месяц
3	Социальный педагог		до 400 %	
3.1.	Качественная организация работы по социализации обучающихся		150%	один раз в месяц
	Организация и проведение мероприятий, направленных на социализацию и реабилитацию обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	10 % за каждое мероприятие, но не более 50 %	50 %	один раз в месяц
	Оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в социально-опасном положении	Беседы, взаимодействие с внешними структурами (зафиксированный результат), 10% за каждого обучающегося, но не более 50%	50 %	один раз в месяц
	Оказание адресной помощи студентам из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей	Реализация индивидуальных планов сопровождения студентов (зафиксированный результат)	50 %	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
3.2.	Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения		85%	один раз в месяц
	Работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения	Проведение мероприятий (бесед, квестов, лекций и т.д.), 10 % за каждое мероприятие, не более 50 %	50 %	
	Взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся	10 % за каждое мероприятие, но не более 35% (фиксированный результат)	35 %	
3.3.	Организация работы органов студенческого самоуправления	Координация работы студенческого совета, организация мероприятий не менее 1 раза в месяц	55%	один раз в месяц
3.4.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений директора учреждения, поручений заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по учебно-производственной работе	40 %	один раз в месяц
		отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	35 %	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
4	Педагог-психолог		до 400%	
4.1.	Психолого-педагогическое и методическое сопровождение реализации основных и дополнительных образовательных программ	мониторинг, формирование, разработка и реализация планов, программ развития, программ воспитания и социализации, рекомендаций и индивидуальных учебных планов с учетом индивидуально-психологических особенностей обучающихся: - работа проведена в полном объеме; - работа проведена не в полном объеме; работа не проводилась	45% 30% 0%	один раз в месяц
4.2.	Индивидуальные консультации педагогических работников, направленные на профилактику девиантного и деликвентного поведения студентов	за каждую консультацию 10 %, но не более 40%	40 %	один раз в месяц
4.3.	Работа по предупреждению негативных последствий и адресная помощь студентам группы «особого внимания»	за каждого обучающегося 10%, но не более 50%	50 %	один раз в месяц
4.4.	Профилактическая работа со студентами и их родителями	индивидуальные и групповые консультации и беседы не менее 2 раз в месяц	40 %	один раз в месяц
4.5.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического здоровья обучающихся	за каждое мероприятие 10 %, но не более 50%	50 %	один раз в месяц
4.6.	Работа с базой ОВЗ	контроль и отслеживание информации, своевременное внесение изменений	50%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
4.7.	Работа с педагогическим составом в рамках программы наставничества «Школа начинающего педагога и успешного преподавателя»	Практикоориентированные семинары, направленные на успешную адаптацию вновь прибывших специалистов (не менее 1 раза в месяц)	30%	один раз в месяц
4.8.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений директора учреждения, поручений заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по учебно-производственной работе	40 %	один раз в месяц
		отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30 %	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25 %	
5	Педагог-организатор		до 400%	
5.1.	Организация работы студенческих объединений	за каждое занятие – 10%, но не более 50%	50 %	один раз в месяц
5.2.	Организация внеучебной занятости обучающихся	охват занятости обучающихся во внеурочное время общественно-полезной деятельностью: 70 % - 100 % 50 % - 69 % 40 % - 49% менее 40 %	50% 40% 30% 0%	один раз в семестр
		охват обучающихся «группы риска» во внеурочное время общественно-полезной деятельностью: 90 % - 100 % 80 % - 89 % менее 80 %	50 % 30 % 20%	один раз в месяц
5.3.	Участие в работе студенческого самоуправления	Координация работы студенческого совета, организация мероприятий не менее 1 раза в месяц	30 %	один раз в месяц
5.4.	Подготовка участников творческих конкурсов	всероссийский этап: - за каждого победителя - призера региональный (областной) этап: - за каждого победителя - призера уровень учреждения: - за каждого победителя - призера	30% 15% 20% 10% 15% 5%	один раз в месяц
5.5.	Результативность участия в викторинах, конкурсах и других мероприятиях различного уровня	наличие победителей и призеров (за каждого человека или команду) 10 %, но не более 50%	50%	один раз в месяц
5.6.	Организация и проведение общеколледжных мероприятий	10% за каждое, не более 50%	50 %	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
5.7.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений директора учреждения, поручений заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по учебно-производственной работе	35 %	один раз в месяц
		отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
6	Педагог дополнительного образования		до 400%	
6.1.	Качество организации образовательного процесса дополнительного образования	процент посещаемости мероприятий: более 90 %	70 %	один раз в месяц
		от 80 % до 90 %	50 %	
		от 70% до 79%	20 %	
		менее 70%	0	
6.2.	Организация работы с детьми с особыми потребностями в образовании (детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-сиротами, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации)	Количество детей данной категории, успешно осваивающих образовательную программу: 1-10 11-20 21-30 более 30	10% 20% 30% 40%	один раз в месяц
6.3.	Подготовка обучающихся к участию в праздниках, конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах	за каждое мероприятие международного, всероссийского, регионального уровней: - подготовка победителей - подготовка призеров	40% 15%, не более 40%	один раз в месяц
		за каждое мероприятие уровня района, учреждения: - подготовка победителей - подготовка призеров	5 %, не более 25%	
6.4.	Организация и проведение открытых мероприятий, творческих конкурсов, олимпиад	за каждое мероприятие всероссийского, регионального уровней: - подготовка победителей - подготовка призеров	30% 20%	один раз в месяц
		городского уровня: - подготовка победителей - подготовка призеров	20% 15%	
		уровня учреждения	10%	
6.5.	Информационно-просветительская деятельность	проведение мероприятий	30 %	один раз в месяц
		освещение мероприятий на сайте учреждения	35 %	
		методические разработки	25 %	
6.6.	Участие в работе органов студенческого самоуправления	организация мероприятий не менее 1 раза в месяц	15%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
6.7.	Эффективность трудовой деятельности	выполнение плана воспитательной работы, соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений директора учреждения, поручений заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по учебно-производственной работе	35%	один раз в месяц
		отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
7	Руководитель физического воспитания		до 325 %	
7.1.	Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои потребности в спорте, формирование здорового образа жизни обучающихся	количество обучающихся, вовлеченных в спортивные мероприятия, в общем количестве от обучающихся учреждения: 75% и более	50%	один раз в семестр
		50%-74%	35 %	
		40-50%	20%	
7.2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительной работы с обучающимися	реализация программ, проектов, мероприятий, соревнований по организации физкультурно-оздоровительной работы с обучающимися при охвате обучающихся в целом по учреждению: охват 75 % и более	60 %	один раз в месяц
		охват 50 % - 74 %	40 %	
		охват менее 50 %	20 %	
7.3.	Подготовка обучающихся к участию в спортивных соревнованиях, научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю), конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, проектах, конференциях, семинарах	за победителя – 20 %, за призера-15%, но не более 70 %	70 %	один раз в месяц
7.4.	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях	за каждый оформленный соответствующим образом документ – 15%, но не более 50 %	50 %	один раз в месяц
7.5.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений директора учреждения, поручений заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по учебно-производственной работе	35%	один раз в месяц
		отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	30%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
8	Старший воспитатель		до 390 %	
8.1.	Организация работы студенческих клубов	в соответствии с планом работы (мероприятий не менее 1 раза в месяц)	35 %	один раз в месяц
8.2.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка проживающих в общежитии студентов, выполнение требований пожарной безопасности, охраны труда	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации колледжа	60 %	один раз в месяц
8.3.	Обновление материалов на информационных стендах в общежитии колледжа, размещение информации на официальной странице общежития социальной сети «В контакте»	Информационные стенды - не реже 1 раза в месяц	35 %	один раз в месяц
		«В контакте»: - 4 заметки и более	30%	
		- менее 3 заметок	10%	
8.4.	Взаимодействие с кураторами и преподавателями по контролю за посещением учебных занятий студентами, проживающими в общежитии	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц
8.5.	Организация работы органа студенческого самоуправления общежития	Не реже 1 собрания в месяц (фиксированный результат, протокол собрания)	35%	один раз в месяц
8.6.	Проведение мероприятий, праздников, конкурсов для проживающих в общежитии	за каждое мероприятие – 10 %, но не более 60%	60%	один раз в месяц
8.7.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений директора учреждения, поручений заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по учебно-производственной работе	35 %	один раз в месяц
		отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25 %	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
9	Воспитатель		до 380%	
9.1.	Организация работы студенческих клубов	в соответствии с планом работы (мероприятий не менее 1 раза в месяц)	35 %	один раз в месяц
9.2.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка проживающих в общежитии студентов, выполнение требований пожарной безопасности, охраны труда	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации колледжа	60 %	один раз в месяц
9.3.	Обновление материалов на информационных стендах в общежитии колледжа, размещение информации на официальной странице общежития социальной сети «В контакте»	Информационные стенды – не реже 1 раза в месяц	35 %	один раз в месяц
		«В контакте»: - 4 заметки и более	30%	
		- менее 3 заметок	10%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
9.4.	Взаимодействие с кураторами и преподавателями по контролю за посещением учебных занятий студентами, проживающими в общежитии	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц
9.5.	Организация работы органа студенческого самоуправления	Не реже 1 собрания в месяц (фиксированный результат, протокол собрания)	35%	один раз в месяц
9.6.	Проведение мероприятий, праздников, конкурсов для проживающих в общежитии	за каждое мероприятие – 10 %, но не более 50%	60%	один раз в месяц
9.7.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений директора учреждения, поручений заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по учебно-производственной работе	35 %	один раз в месяц
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25 %	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
10	Старший методист		до 400 %	
10.1.	Качественная организация и проведение методической работы по сопровождению деятельности педагогических работников	методическая помощь педагогическим работникам – 100% (при отсутствии замечаний) в определении содержания, форм, методов и средств обучения	40%	один раз в месяц
		участие в разработке учебно-методической документации, за каждую разработку – 5%, но не более 30%	30 %	
		оказание по запросу педагогических работников консультативной и практической помощи по составлению их рабочих образовательных (предметных) программ по дисциплинам и учебным курсам	20 %	
10.2.	Участие в организации и проведении мероприятий	всероссийского уровня	30 %	один раз в месяц
		регионального уровня	20 %	
		уровня учреждения	15 %	
10.3.	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 30 %)	30 %	один раз в месяц
10.4.	Посещение и анализ мероприятий, учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия – 10 %, но не более 30 %	30%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
10.5.	Научно-методическая деятельность	разработка, рецензирование и подготовка к утверждению учебно-методической документации, пособий (учебных дисциплин, типовых перечней оборудования, дидактических материалов и т.д.), разработка методических рекомендаций	30 %	один раз в месяц
		за подготовку пресс-релизов, информационных материалов для размещения на официальном сайте учреждения	20 %	
		за публикацию в научном журнале, сборнике научных работ	15 %	
10.6.	Организационно-педагогическое сопровождение аттестации педагогических работников в АИС	за каждого педагогического работника- 10 %, но не более 30 %	30 %	один раз в месяц
10.7.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков исполнения приказов директора учреждения, заместителя директора по учебно-производственной работе	25 %	один раз в месяц
		отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20%	
		своевременное предоставление отчетности и информации	20%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
11	Методист		до 365%	
11.1.	Качественная организация и проведение методической работы по сопровождению деятельности педагогических работников	методическая помощь педагогическим работникам – 100% (при отсутствии замечаний) в определении содержания, форм, методов и средств обучения	35 %	один раз в месяц
		участие в разработке учебно-методической документации, за каждую разработку – 5%, но не более 30%	30%	
		оказание по запросу педагогических работников консультативной и практической помощи по составлению их рабочих образовательных (предметных) программ по дисциплинам и учебным курсам	20 %	
11.2.	Участие в организации и проведении мероприятий	всероссийского уровня	30 %	один раз в месяц
		регионального уровня	20 %	
		уровня учреждения	15 %	
11.3.	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 30 %)	30 %	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
11.4.	Посещение и анализ мероприятий, учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия – 10 %, но не более 30 %	30 %	один раз в месяц
11.5.	Научно-методическая деятельность	разработка, рецензирование и подготовка к утверждению учебно-методической документации, пособий (учебных дисциплин, типовых перечней оборудования, дидактических материалов и т.д.), разработка методических рекомендаций	30 %	один раз в месяц
		за подготовку пресс-релизов, информационных материалов для размещения на официальном сайте учреждения	20 %	
		за публикацию в научном журнале, сборнике научных работ	15 %	
11.6.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков исполнения приказов директора учреждения, заместителя директора по учебно-производственной работе	25%	один раз в месяц
		отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20%	
		своевременное предоставление отчетности и информации	20 %	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
12.	Советник директора по воспитательной работе		до400%	
12.1.	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	развитие воспитательной среды образовательной организации (медиа центр/ячейки Российского движения детей и молодежи (РДДМ))	30%	один раз в месяц
		организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы: при наличии мероприятий: более 1 мероприятия - 1 мероприятие - менее 1 мероприятия	20% 5% 0%	
		обучающиеся, вовлеченные в мероприятия, как в качестве участников, так и в качестве организаторов: 30-45% обучающихся менее 30% обучающихся	15% 0%	
12.2.	Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся «группы повышенного внимания» (ГПВ)	количество мероприятий, организованных для «группы повышенного внимания» обучающихся: более 1 мероприятия - 1 мероприятие - менее 1 мероприятия	15% 5% 0%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
		доля обучающихся группы (ГПВ), охваченных дополнительным образованием: 30-45% обучающихся более 45% обучающихся	5% 10%	
		совместно с социальным педагогом проработана (разработана): система индивидуального сопровождения и наставничества	15%	
12.3.	Взаимодействие с участниками образовательного процесса	результаты совместной работы с кураторами и социальным педагогом, педагогом-психологом, педагогом-организатором по реализации программ и проектов: - 1 программа (проект) - более 1 программы (проектов)	5% 15%	один раз в месяц
12.4.	Взаимодействие с социальными партнерами	количество социальных партнеров (общественных организаций, бизнес-сообщества и др., направленных на совместные воспитательные проекты): - 1 проект - 2-3 проекта - более 3 проектов	5% 10% 15%	квартал
12.5.	Вовлечение обучающихся в Российском движении детей и молодежи «Движение первых» (далее – РДДМ)	- доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия РДДМ: - 40-60% обучающихся менее 40% - создание центра сбора студенческих инициатив - доля обучающихся, реализовавших свои инициативы: - 20-40% обучающихся - менее 20% - количество мероприятий, проведенных по инициативе обучающихся: - 1 мероприятие - более 1 мероприятия	10% 0% 10% 10% 0% 5% 10%	квартал
12.6.	Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной, творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	- доля обучающихся, вовлеченных в проекты всероссийского уровня: -30-45% обучающихся - менее 30% - уровень достижений обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях: - Федеральный уровень - Региональный уровень - внутри колледжа	10% 0% 15% 10% 5%	
12.7.	Проведение мероприятий по информированию участников образовательных отношений о предстоящих мероприятиях	в образовательной организации выстроена система информирования обучающихся/педагогов/родителей.	25%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
12.8.	Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий.	<ul style="list-style-type: none"> - освоение дополнительных профессиональных программ по направлению (профилю) деятельности - применение современных педагогических технологий в практической деятельности - участие в работе методических (профессиональных) объединений, в том числе творческих (проблемных) групп - разработка (внесение изменений) программных, методических, дидактических материалов - личное участие и достижения в профессиональных конкурсах 	<p style="text-align: center;">10%</p> <p style="text-align: center;">10%</p> <p style="text-align: center;">10%</p> <p style="text-align: center;">10%</p> <p style="text-align: center;">15%</p>	
12.9.	Профессионально-общественная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - уровень и статус участия в профессионально-общественной деятельности, в том числе экспертной - участие в конкурсах (грантах) 	15%	
12.10	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности.	- представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр..	15%	
12.11	Эффективность трудовой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> соблюдение сроков исполнения приказов директора учреждения, заместителя директора по учебно-воспитательной работе отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса. своевременное предоставление отчетности и информации. соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда. 	<p style="text-align: center;">25%</p> <p style="text-align: center;">20%</p> <p style="text-align: center;">20%</p> <p style="text-align: center;">25%</p>	один раз в месяц

Заместители директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений (заведующие)

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
1	Заместитель директора по учебно-производственной работе		до 485%	
1.1.	Качество образования		230 %	один раз в год
	Качественная успеваемость выпускников по результатам итоговой аттестации	более 80%	65 %	один раз в год
		50 % - 80%	40 %	
	Сохранность контингента	100 %	50 %	один раз в месяц
		95 % - 99,9 %	40 %	
90 % - 95 %		30 %		
менее 90 %	0 %			

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки	
	Участие студентов в областных предметных олимпиадах; областных, межрегиональных и всероссийских конференциях и конкурсах, в том числе заочных	за каждого победителя	5 %	один раз в квартал	
		призера	2 % не более 20 %		
	Участие в конкурсных мероприятиях, связанных с демонстрацией обучающимися профессиональных компетенций и навыков (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и т.п.)	Региональный этап:			один раз в квартал
		за каждого победителя	5 %		
		призера	3 %		
		Отборочный этап:			
		за каждого победителя	10 %		
		призера	5 %		
	Всероссийский этап:				
	за каждого победителя	15 %			
призера	15 %, не более 70%				
Подготовка победителей и призеров мероприятий регионального, федерального уровней музыкально-художественного, физкультурно-оздоровительного и спортивного направлений, технического творчества и конкурсных мероприятий для активной молодежи	за каждого победителя	5 %	не более 25 %	один раз в полугодие	
	призера	2%,			
1.2.	Участие учреждения в достижении целевых индикаторов государственной программы Новосибирской области «Региональная программа развития среднего профессионального образования Новосибирской области»		105 %		
	Реализация образовательных программ по новым ФГОС из ТОП-50, ТОП-регион, перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования, необходимых для приоритетных направлений модернизации и технологического развития экономики России и Новосибирской области	наличие	15 %	один раз в год	
		2-е и более программ	20 %		
	Внедрение инновационных образовательных программ и проектов, создание совместно с работодателями новой инфраструктуры подготовки кадров (участие в консорциумах, кластерах с утвержденной дорожной картой взаимодействия, наличие отраслевых советов и других органов общественного управления, в которых входят работодатели)	- наличие только органа общественного управления с участием работодателя	15%	один раз в квартал	
		- участие в консорциумах, отраслевых советах	20%		
- при прочих условиях, наличие договоров о целевом обучении, ученических договоров		25% (в зачет идет один из трех показателей)			
Совместные проекты с общеобразовательными организациями, подтвержденные документами (нормативными документами, дорожными картами взаимодействия, актами проведения мероприятий)	за каждый проект	5 % не более 20 %	один раз в полгода		

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
	Организация мероприятий регионального и всероссийского уровня; уровня учреждения	за каждое мероприятие регионального уровня	10 %	один раз в полгода
		всероссийского уровня	20 %, не более 30 %	
		уровня учреждения	10%	
1.3.	Кадровый потенциал		40 %	один раз в квартал
	Доля педагогических работников учреждения, имеющих высшую и первую квалификационные категории (без учета внешних совместителей)	более 75 %	20 %	один раз в квартал
		60 % - 75 %	10 %	
	Наличие педагогических работников, имеющих сертификат эксперта в профессиональной деятельности (по компетенции), выданный уполномоченными организациями, агентствами, центрами, в т.ч. профессиональными сообществами и методическими объединениями за каждого эксперта		5 %, не более 20% по данному пункту	ежегодно
1.4.	Эффективность управленческой деятельности		100%	
	выполнение государственного задания учреждением	полнота и качество исполнения в рамках допустимых отклонений, установленных на момент оценки	40%	один раз в год
	исполнительская дисциплина	своевременное и качественное исполнение приказов директора учреждения	25%	один раз в месяц
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25 %	один раз в месяц
отсутствие жалоб родителей и студентов, отсутствие правонарушений	качественная организация основной деятельности	20 %	один раз в месяц	
1.5.	Участие в работе по привлечению средств от приносящей доход деятельности	Объём средств, полученных за отчётный квартал от оказания платных образовательных услуг (основные образовательные услуги, дополнительные образовательные услуги), тыс. руб.	до 1 349,99 – 2% от 1 350,00 до 2549,99 – 1,5% от 2 550,00 – 1%	один раз в квартал
2	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе		до 485%	
2.1.	Качество образования		195%	
	Сохранность контингента	100 %	50 %	один раз в месяц
		95 % - 99,9 %	40 %	
		90 % - 95 %	30 %	
		менее 90 %	0 %	
Участие студентов в областных предметных олимпиадах; областных, межрегиональных и	за каждого победителя	5 %	один раз в квартал	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
	всероссийских конференциях и конкурсах, в том числе заочных Участие студентов в областных предметных олимпиадах; областных, межрегиональных и всероссийских конференциях и конкурсах, в том числе заочных	призера	2 % не более 20 %	
	Участие в конкурсных мероприятиях, связанных с демонстрацией обучающимися профессиональных компетенций и навыков (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и т.п.)	Региональный этап:		один раз в квартал
		за каждого победителя призера	5 % 3 %	
		Отборочный этап:		
		за каждого победителя призера	10 % 5 %	
		Всероссийский этап:		
		за каждого победителя призера	15 %	
		призера	15 %, не более 70%	
	Подготовка победителей и призеров мероприятий регионального, федерального уровней музыкально-художественного, физкультурно-оздоровительного и спортивного направлений, технического творчества и конкурсных мероприятий для активной молодежи	за каждого победителя призера	5 %	один раз в полугодие
		за каждого победителя	2%, не более 25 %	
	Организация мероприятий регионального и всероссийского уровня; уровня колледжа	за каждое мероприятие регионального уровня	10 %	один раз в полгода
		всероссийского уровня	20 %, не более 30 %	
		уровень колледжа	10%	
2.2.	Разработка и реализация социально значимых проектов, программ	за каждый проект, программу	5% не более 25 %	один раз в семестр
2.3.	Организация воспитательной работы в общежитии	курирование выполнения плана работы воспитателями общежития	35%	один раз в месяц
2.4.	Организация и контроль за обучающимися из числа детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей, студентов-инвалидов (ОВЗ)	отсутствие замечаний контролирующих органов, администрации учреждения	25%	один раз в месяц
2.5.	Организация и проведение мероприятий профилактического характера	за каждое мероприятие 5%, но не более 25%	25%	один раз в месяц
2.6.	Обеспечение занятости обучающихся во внеурочное время (посещение кружков, секций и т.п.)	охват обучающихся: 60% и более	30%	один раз в месяц
		40%-59%	20%	
		менее 40%	0%	
2.7.	Эффективность воспитательной деятельности по предотвращению преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися или при их участии, к общей численности обучающихся	0 (ноль) случаев правонарушений; при наличии правонарушений	35% 0%	один раз в полгода

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
2.8.	Охват детей, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, правоохранительных органов, дополнительным образованием к общему числу детей, состоящих на учете по делам несовершеннолетних, правоохранительных органов	70-100% 50-69% Менее 50%	30% 20% 0%	один раз в полгода
2.9.	Эффективность управленческой деятельности		85 %	
	исполнительская дисциплина	своевременное и качественное исполнение приказов директора учреждения	30 %	один раз в месяц
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25 %	один раз в месяц
качественная организация основной деятельности	отсутствие жалоб родителей и студентов, отсутствие правонарушений	30%	один раз в месяц	
2.10.	Участие в работе по привлечению средств от приносящей доход деятельности	Объём средств, полученных за отчётный квартал от оказания платных образовательных услуг (основные образовательные услуги, дополнительные образовательные услуги; за вычетом уплаченных налогов), тыс. руб.	до 2549,00 – 1% от 2 550,00 – 0,5%	один раз в квартал
3	Главный бухгалтер		до 485%	
3.1.	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства образования Новосибирской области	55 %	один раз в месяц
3.2.	Качество ведения бухгалтерского учета	при отсутствии замечаний контролирующих органов, министерства образования Новосибирской области, руководителя учреждения	45 %	один раз в месяц
3.3.	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	отсутствие задолженности	50 %	один раз в месяц
3.4.	Соблюдение сроков выплаты заработной платы, стипендии, социальные выплаты (пособия, компенсации)	своевременность оплаты	45 %	один раз в месяц
3.5.	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	при отсутствии обоснованных претензий со стороны контрагентов	45 %	один раз в месяц
		отсутствие просроченной кредиторской задолженности	30 %	один раз в месяц
3.6.	Соблюдение сроков и порядка размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ,	при отсутствии нарушений сроков и порядка проведения конкурентных закупок	30 %	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
	оказание услуг для нужд учреждения	при отсутствии нарушений объемов закупок, проходящих через «Электронный магазин», «Электронный аукцион»	30 %	
3.7.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений, заданий руководителя учреждения	25 %	один раз в месяц
		своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации;	25 %	
		правильное ведение деловой документации	25 %	
		своевременное исполнение контрольных функций	25 %	
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	30%	
3.8.	Участие в работе по привлечению средств от приносящей доход деятельности	Объём средств, полученных за отчётный квартал от оказания платных услуг и реализации продукции собственного производства (за вычетом уплаченных налогов), тыс. руб.	до 1 349,99 – 2% от 1 350,00 до 2549,99 – 1,8% от 2 550,00 до 5 000,00 – 1,3% от 5 000,00 – 0,8%	один раз в квартал
4	Заведующий отделением профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования		до 450%	
4.1.	Выполнение плана приема граждан на обучение по программам профессионального обучения и дополнительного профессионального образования	100 % и более	70%	один раз в год
		от 80% до 100%	45%	
		менее 80%	0%	
4.2.	Разработка программ дополнительного профессионального образования	- наличие программ	20%	один раз в месяц
		- разработка новых программ, не менее 3 (три)	50%	один раз в месяц
4.3.	Освоение обучающимися программ профессионального обучения в пределах освоения программ СПО	100 % студентов осваивают программы профессионального обучения в пределах программ СПО	40 %	один раз в год
		менее 100 % студентов осваивают программы профессионального обучения в пределах программ СПО	20%	
4.4.	Создание организационно-педагогических условий для реализации программ профессионального обучения и дополнительного профессионального образования	100% реализуемых программ ПО и ДПО обеспечены учебно-методической документацией, в т.ч. размещенной на официальном сайте учреждения	40%	один раз в месяц
		менее 100 % программ ПО и ДПО обеспечены учебно-методической документацией	25%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
4.5.	Участие в инновационной деятельности	подготовка проектов локальных нормативных актов учреждения, подготовка отчетной документации	35 %	один раз в месяц
4.6.	Участие в реализации региональных, федеральных проектов в сфере образования, занятости населения	- реализация региональных проектов	45%	один раз в месяц
		- реализация федеральных проектов	60%	один раз в месяц
4.7.	Эффективность управленческой деятельности	соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений, заданий руководителя учреждения, заместителя директора по учебно-производственной работе, своевременное исполнение контрольных функций	30%	один раз в месяц
		своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации; правильное ведение деловой документации	30%	
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
4.8.	Участие в работе по привлечению средств от приносящей доход деятельности	Объём средств, полученных за отчётный квартал от оказания платных образовательных услуг (дополнительные образовательные услуги, переподготовка, повышение квалификации)	2%	один раз в квартал
5	Заведующий учебной частью		до 450%	
5.1.	Сохранность контингента	100 % 95% - 99,9% 90% - 95 % менее 90%	70 % 60 % 45 % 0 %	один раз в месяц
5.2.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95 % и более 90 %-94 % менее 90 %	65 % 40 % 0%	один раз в месяц
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	40% 20% 0%	
5.3.	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	45 % 20 % 0 %	один раз в год
5.4.	Организация работы по реализации индивидуального учебного плана обучающегося	9-6 студентов от 5 студентов	30% 20% не более 30%	один раз в месяц
5.5.	Посещение и анализ мероприятий, учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ 10%, но не более 45%	45%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
5.6.	Организация и контроль по формированию информационной системы «Электронный колледж», Электронных образовательных ресурсов (ЭОР)	контроль: - ежедневный – 40%, - раз в три дня – 30%, - раз в неделю – 20%, - раз в две недели – 10%	не более 40 %	один раз в месяц
5.7.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений, заданий руководителя учреждения, заместителя директора по учебно-производственной работе; своевременное исполнение контрольных функций	30%	один раз в месяц
		своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации; правильное ведение деловой документации	30%	
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
5.8.	Участие в работе по привлечению средств от приносящей доход деятельности	Объём средств, полученных за отчётный квартал от оказания платных образовательных услуг (основные образовательные услуги, дополнительные образовательные услуги; за вычетом уплаченных налогов), тыс. руб.	до 2549,00 – 1% от 2 550,00 – 0,5%	один раз в квартал
6	Заведующий учебно-производственных практик		до 450%	
6.1.	Эффективность взаимодействия с работодателями, руководителями практик, обучающимися учреждения		220%	один раз в месяц
	Организация и проведение мероприятий с работодателями	за каждое мероприятие – 10 %, но не более 45 %	45 %	
	Организация методического обеспечения образовательного процесса	внедрение и использование: рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения; инновационных технологий; программ углубленного и расширенного изучения предметов	40%	
	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, кадровые агентства, центры занятости и т.п.). Подписание договоров о сотрудничестве, социальном партнерстве, договоров о прохождении практики	за каждый договор – 10%, но не более 45%	45 %	
	Посещение практик (учебной, контроль производственной практики)	не менее 2-х раз в месяц с анализом	40 %	
	Устройство обучающихся на производственную и преддипломную практику	100 % обучающихся устроены на места практики	50 %	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
6.2.	Посещаемость учебной и производственной практики	отсутствие пропусков производственной практики без уважительной причины	40 %	один раз в месяц
6.3.	Результаты работы по трудоустройству и закреплению выпускников учреждения на предприятиях по полученной профессии (специальности)	трудоустройство выпускников по полученной профессии, специальности – 78 % и более (<i>рассматривается по итогам года и назначается на год</i>)	45 %	один раз в год
		трудоустройство выпускников по полученной профессии, специальности - 73 % и менее	0%	
6.4.	Взаимодействие с педагогическими работниками по информированию и совместной работе по закреплению мест производственных практик	оказание методической помощи по оформлению документов по практике	30%	один раз в месяц
6.5.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений директора учреждения, поручений заместителя директора по учебно-производственной работе	30%	один раз в месяц
		своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации; правильное ведение деловой документации;	30%	
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
6.6.	Участие в работе по привлечению средств от приносящей доход деятельности	Объём средств, полученных за отчётный квартал от оказания платных образовательных услуг (дополнительные образовательные услуги: проведение конкурсов профессионального мастерства и пр.)	2,0%	один раз в квартал
7	Заведующий производственным отделом		до 450%	
7.1.	Организация работы учебно-производственных мастерских по созданию условий для успешного выполнения профессиональных образовательных программ	при выполнении учебного плана	50 %	один раз в месяц
7.2.	Ресурсное обеспечение учебно-производственного процесса через систему государственных закупок	своевременное техническое обслуживание оборудования и своевременный ремонт оборудования	45 %	один раз в месяц
7.3.	Бесперебойная работа оборудования и других основных средств, расположенных в учебно-производственных мастерских	соблюдение доли прямых закупок от общего объема закупок (не более 30 % от общего объема закупок)	45%	один раз в месяц
7.4.	Организация участия учреждения в качестве поставщика печатной продукции в закупочной деятельности (Электронный магазин, Электронный аукцион, в соответствии с Положением о закупке товаров, работ, услуг...)	количество договоров, по которым учреждение выступает в качестве поставщика печатной продукции – 10 % за каждый договор, но не более 50 %	50 %	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
7.5.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений, заданий руководителя учреждения, руководителя учебно-производственного комплекса, своевременное исполнение контрольных функций	35 %	один раз в месяц
		своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации	25%	
		правильное ведение деловой документации	20%	
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
7.6.	Интенсивность труда	Выполнение задач сверх установленного рабочего времени. Рациональная организация выполнения заказов. Эффективное использование фонда рабочего времени	35%	один раз в месяц
		Отсутствие замечаний со стороны заказчика. Оптимизация процессов, снижение издержек и повышение качества выпускаемой продукции	35%	
		Заключение договоров с новыми заказчиками	35%	
7.7.	Наставничество в отношении молодых и вновь прибывших работников на работу в учебно-производственный комплекс	реализация программы наставничества в колледже (зафиксированный результат) до 10 % за каждого, но не более 20 %	25 %	один раз в месяц
7.8.	Участие в работе по привлечению средств от приносящей доход деятельности	Объём средств, полученных за отчётный квартал от реализации продукции собственного производства (за вычетом уплаченных налогов), тыс. руб.	1%	один раз в квартал
8	Специалист по кадрам (ведущий)		до 450%	
8.1.	Обеспечение высокого уровня организации кадровой работы в учреждении	отсутствие нарушений, недостатков, выявленных при проверках по соблюдению трудового законодательства, отсутствие замечаний по ведению документации	35%	один раз в месяц
		отсутствие замечаний по ведению документации и делопроизводства	30%	один раз в месяц
8.2.	Своевременное и качественное комплектование учреждения квалифицированными кадрами	уровень укомплектованности учреждения педагогическими работниками: 100%	45%	один раз в месяц
		80 % – 99 %	40 %	
		менее 80 %	0 %	
8.3.	Обеспечение высокого уровня организации ведения личных дел и трудовых договоров работников учреждения	отсутствие замечаний по ведению личных дел и трудовых договоров работников	50%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
8.4.	Обеспечение проведения периодического медицинского осмотра и проведение профессиональной гигиенической подготовки работников учреждения	отсутствие замечаний при проведении периодического медицинского осмотра и профессиональной гигиенической подготовки	50%	один раз в год
8.5.	Своевременная разработка документов по направлению деятельности, проектов приказов, инструкций. Обеспечение соответствия разрабатываемых документов требованиям профессиональных стандартов и выполнение плана по внедрению профессиональных стандартов	отсутствие замечаний по разработке документов со стороны директора учреждения и контролирующих органов	40 %	один раз в месяц
		соответствие разрабатываемых документов требованиям профессиональных стандартов	30 %	
8.6.	Деятельность по ведению архива	приведение дел в архиве учреждения в соответствие с нормативными документами	30%	один раз в квартал
8.7.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, заданий руководителя учреждения; своевременное исполнение контрольных функций	30%	один раз в месяц
		своевременная и достоверная подготовка отчетности и информации	30%	
		правильное ведение деловой документации	25%	
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	30%	
9	Начальник административно-хозяйственного отдела		до 450%	
9.1.	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководителя учреждения	65 %	один раз в месяц
9.2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	- отсутствие предписаний контролирующих органов, министерства;	50 %	один раз в месяц
		- замечаний руководителя учреждения	40%	
9.3.	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году, отопительному сезону и ведение работ по предупреждению аварийных ситуаций; к праздничным и другим значимым мероприятиям	- отсутствие предписаний контролирующих органов, замечаний министерства;	50 %	один раз в месяц
		- руководителя учреждения	40%	
9.4.	Качественная подготовка и организация ремонтных работ в помещениях учреждения	отсутствие замечаний со стороны министерства, руководителя учреждения	50 %	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
9.5.	Создание благоприятных условий для обучающихся	организация мероприятий по улучшению условий (жилищно-бытового обслуживания в общежитии, организация информационно-технического сопровождения и др.)	30 %	один раз в месяц
9.6.	Обеспечении сохранности материальных ценностей	отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	25%	один раз в месяц
9.7.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений, заданий директора учреждения	30%	один раз в месяц
		своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации	25%	
		отсутствие жалоб со стороны участников образовательного	20%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
10	Заместитель директора по комплексной безопасности и административно-хозяйственной работе		до 485%	
10.1.	Обеспечение безопасных и здоровых условий труда участников образовательного процесса	отсутствие обоснованных жалоб и замечаний участников образовательного процесса, предписаний контролирующих органов	50%	один раз в месяц
10.2.	Обеспечение эффективной работы специалиста по охране труда	отсутствие обоснованных жалоб, претензий со стороны руководителя учреждения, администрации	35%	один раз в месяц
10.3.	Обеспечение информационно-технической безопасности обучающихся, работников, объектов и территории образовательного учреждения	отсутствие нарушений, подтвержденных актами и предписаниями контролирующих органов	40%	один раз в месяц
		отсутствие нарушений информационно-технической безопасности	35%	один раз в месяц
10.4.	Обеспечение расширения хозяйственных связей образовательного учреждения (ведение переговоров, заключение соглашений, договоров о совместной деятельности)	ведение переговоров с организациями в целях заключения договорных отношений	30%	один раз в месяц
		заключение взаимовыгодных договоров, соглашений о совместной деятельности	30%	
10.5.	Обеспечение своевременного заключения финансово-хозяйственных договоров	Отсутствие замечаний руководителя, главного бухгалтера	40%	один раз в месяц
10.6.	Своевременное предоставление документации для размещения закупок отдельных видов товаров, работ, услуг	Отсутствие замечаний руководителя, главного бухгалтера	35 %	один раз в месяц
10.7.	Своевременная организация обучения ответственных работников образовательного учреждения безопасным условиям организации работы	за каждое мероприятие организации обучения 10 %, но не более 30 %	30 %	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
10.8.	Организация и проведение мероприятий по профилактике терроризма и экстремизма, противодействия коррупции в образовательном учреждении	за каждое мероприятие 10 %, но не более 30%	30 %	один раз в месяц
10.9.	Эффективность управленческой деятельности	соблюдении сроков выполнения приказов, распоряжений, заданий руководителя учреждения	35 %	один раз в месяц
		правильное ведение деловой документации; своевременное исполнение контрольных функций	35%	
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	30%	
10.10.	Участие в работе по привлечению средств от приносящей доход деятельности	Объём средств, полученных за отчётный квартал от оказания платных услуг и реализации продукции собственного производства (за вычетом уплаченных налогов), тыс. руб.	до 2549,99 – 1% от 2 550,00 – 0,5%	один раз в квартал
11.	Заведующий сектором профориентации		до 450%	
11.1.	Выполнение учреждением контрольных цифр приема	100%	90 %	один раз в месяц
		менее 100%	0%	
11.2.	Организация и проведение профориентационных мероприятий с учащимися общеобразовательных школ и с обучающимися учреждения	при выполнении плана профориентационной работы: - 2 и более мероприятий - менее 2-х мероприятий	75% 45%	один раз в месяц
11.3.	участие в реализации инновационных проектов, взаимодействие с общеобразовательными школами по программе «Билет в будущее»	за каждое мероприятие – 15%, но не более 50%	50%	один раз в месяц
11.4.	организация работы по реализации инновационных проектов: профильный класс, агротехническая и политехническая школа	наличие договоров с общеобразовательными школами	30%	один раз в месяц
		сохранность контингент на уровне, не менее 95%	45%	
11.5.	Взаимодействие со средствами массовой информации, публикация материалов в СМИ профориентационной направленности, публикация на сайте образовательного учреждения	за каждую публикацию – 20%, но не более 50%	50%	один раз в месяц
11.6.	Эффективность управленческой деятельности	соблюдении сроков выполнения приказов, распоряжений, заданий руководителя учреждения, заведующего отделом корпоративных коммуникаций и информационного сопровождения образовательного процесса, своевременное исполнении контрольных функций	35%	один раз
		правильное ведение деловой	25%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
		документации, своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации		в месяц
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
11.7.	Участие в работе по привлечению средств от приносящей доход деятельности	Объём средств, полученных за отчётный квартал от оказания платных образовательных услуг (дополнительные образовательные услуги: проведение профориентационных курсов, мероприятий; «Билет в будущее»)	2,0%	один раз в квартал
12.	Заведующий отделом корпоративных коммуникаций и информационного сопровождения образовательного процесса		до 450%	
12.1.	Обеспечение качественного технического сопровождения информационных ресурсов учреждения	отсутствие технических неисправностей	45%	один раз в месяц
12.2.	Обеспечение качественного обеспечения проведения мероприятий, организация информационного сопровождения образовательного процесса в учреждении	организация интерактивных мероприятий в учреждении с использованием компьютерных технологий (вебинары, трансляции и т.п.)	30%	один раз в месяц
		обеспечение бесперебойного информационного обмена с использованием локальных вычислительных сетей и Интернет-ресурсов	30%	
		отсутствие технических неисправностей при проведении мероприятий	25%	
12.3.	Организация информационно-консультационного обслуживания	- своевременное и актуальное предоставление информационных услуг;	25%	один раз в месяц
		- наличие положительных отзывов о качестве обслуживания;	25%	
		- обработка запросов, поступивших по электронной почте, телефону, и через платформу обратной связи,	25%	
		- оформление, размещение и обновление рекламных материалов	25%	
12.4.	Поддержание положительной корпоративной культуры и имиджа учреждения	соблюдение правил делового поведения и общения, соблюдение принятых в учреждении традиций и обычаев	30%	один раз в месяц
12.5.	Организация работы по освещению деятельности учреждения в СМИ, на сайте министерства образования Новосибирской области	размещение, публикация: - на сайте ведомственного министерства (не реже 1 раза в месяц);	25%	один раз в месяц
		- СМИ	20%	
12.6.	Обеспечения высокого уровня коммуникативной культуры при	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей	40%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
	общении со всеми участниками образовательного процесса	(законных представителей обучающихся) и/или обучающихся, связанных с деятельностью учреждения		один раз в месяц
		осуществление внешних коммуникаций, направленных на формирование положительного имиджа колледжа	25%	
12.7.	Эффективность управленческой деятельности	соблюдении сроков выполнения приказов, распоряжений, заданий руководителя учреждения	30%	один раз в месяц
		правильное ведение деловой документации; своевременное исполнении контрольных функций	25%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
12.8.	Участие в работе по привлечению средств от приносящей доход деятельности	Объём средств, полученных за отчётный квартал от оказания платных образовательных услуг (дополнительные образовательные услуги: проведение имиджевых мероприятий, направленных на продвижение образовательной организации)	2,0%	один раз в квартал

Специалисты и служащие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Период оценки
1	Ведущий бухгалтер		до 400%	
1.1.	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности), использование имущества	соблюдение законодательства в сфере закупок, контроль полного и своевременного исполнения обязательств	20 %	один раз в месяц
		ведение реестра договоров	20%	
		целевое использование государственного имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения	20%	
		своевременное проведение инвентаризации, отсутствие излишков и недостач	20%	
1.2.	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие просроченной кредиторской задолженности	25 %	один раз в месяц
		отсутствие замечаний по начислению и выдаче заработной платы, социальных выплат	25 %	
		отсутствие задолженности по налогам	25 %	
1.3.	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	полное и достоверное ведения регистров бухгалтерского учета	25 %	один раз в месяц

		своевременное и достоверное формирование бухгалтерской, налоговой, финансово-экономической, статистической отчетности	25 %	
		качественная и своевременная обработка первичной документации	25 %	один раз в месяц
		отсутствие ошибок и недостатков, при составлении ежемесячных, квартальных и годовых отчетов	25%	
1.4.	Эффективность трудовой деятельности	интенсивность труда (напряженность труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	20 %	
		соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений руководителя учреждения, структурного подразделения	20%	
		своевременное и достоверное предоставление информации	20%	
		выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	20%	
		правильное ведение деловой документации	20%	
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
2	Бухгалтер		до 350%	
2.1.	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности), использование имущества	соблюдение законодательства в сфере закупок, контроль полного и своевременного исполнения обязательств	20 %	один раз в месяц
		ведение реестра договоров	20%	
		целевое использование государственного имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения	20%	
		своевременное проведение инвентаризации, отсутствие излишков и недостач	20%	
2.2.	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие просроченной кредиторской задолженности	25 %	один раз в месяц
2.3.	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	полное и достоверное ведения регистров бухгалтерского учета	25 %	один раз в месяц

		своевременное и достоверное формирование бухгалтерской, налоговой, финансово-экономической, статистической отчетности	25 %	
		качественная и своевременная обработка первичной документации	25 %	один раз в месяц
		отсутствие ошибок и недостатков, при составлении ежемесячных, квартальных и годовых отчетов	20 %	
2.4.	Эффективность трудовой деятельности	интенсивность труда (напряженность труда, характеризуемой сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	20 %	
		соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений руководителя учреждения, структурного подразделения	20%	
		своевременное и достоверное предоставление информации	20%	
		выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	20%	
		правильное ведение деловой документации	20%	
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
3	Юрисконсульт (ведущий)		до 400%	
3.1.	Своевременная и качественная правовая экспертиза локальных нормативных актов учреждения, договоров	своевременное принятие и утверждение нормативных локальных актов учреждения, внесение в них изменений	30%	один раз в месяц
3.2.	Разработка предложений об устранении выявленных недостатков и улучшении хозяйственно-финансовой деятельности при проведении изучения, анализа и обобщения результатов рассмотрения жалоб, направление претензий, отзывов, возражений на исковые заявления, составление исковых заявлений по судебным гражданским, арбитражным, уголовным делам, правовое сопровождение заключения и исполнения хозяйственных договоров	Два предложения/претензии/отзыва/в озражения в месяц более двух	35% 55%	один раз в месяц

3.3.	Информационное обеспечение правовой деятельности учреждения	информирование представителей администрации учреждения о принятии или изменении локальных актов учреждения, о принятии и вступлении в силу законов и иных нормативно-правовых актов, относящихся к направлениям деятельности учреждения	40%	один раз в месяц
3.4.	Обеспечение высокого уровня организации правовой работы в учреждении	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений руководителя учреждения;	25%	один раз в месяц
		своевременное и достоверное предоставление информации для отчетности;	25%	
		отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	25%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	20%	
3.5.	Обеспечение профессионального и грамотного оказания работникам учреждения правовой помощи при подготовке документов и оказании государственных услуг	своевременное проведение юридической экспертизы документов, предоставляемых на подпись руководителю, на соответствие их действующему законодательству	25%	один раз в месяц
		оказание правовой помощи работникам учреждения по разъяснению правовых вопросов	25%	
3.6.	Соблюдение качества выполняемых работ в части подготовки и заключению договоров и других документов и предоставления консультационных услуг	своевременная подготовка проектов договоров, других документов в соответствии с законодательством	25%	один раз в месяц
		отсутствие жалоб на качество предоставленных консультационных услуг по правовым вопросам	25%	
3.7.	Представление интересов учреждения в государственных органах, органах государственной власти, судебная защита учреждения в судах	Своевременное составление и направление документации (писем, отзывов, возражений, исковых заявлений) в судебные и государственные органы	30%	один раз в месяц
3.8.	Информационная деятельность	Проведение лекций, семинаров, бесед по разъяснению законодательства для работников и обучающихся	5% за каждое мероприятие, но не более 25%	один раз в месяц
3.9.	Работа с контрагентами учреждения	Успешное урегулирование вопросов с контрагентами учреждения, получение необходимой информации	25%	один раз в месяц
4	Старший специалист по закупкам		до 450%	
4.1.	Организация и ведение процесса закупочной деятельности на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг	отсутствие нарушений при согласовании выбора способа проведения закупки, уточнения начальной максимальной цены контракта и организации подготовки описания объекта закупки	70 %	один раз в месяц

		отсутствие нарушений при подготовке извещений, документации, проектов контрактов	50 %	
		отсутствие нарушений при размещении разъяснений положений документации, рассмотрении поданных заявок на участие в процедуре закупок, протоколов заседаний комиссий	50 %	
4.2.	Соблюдение сроков проведения закупочных процедур согласно выбранного способа закупки	отсутствие нарушений законодательства о закупках	50 %	один раз в месяц
4.3.	Ведение реестра договоров на поставку товаров, работ, услуг	отсутствие нарушений при ведении реестра договоров на поставку товаров, работ, услуг	50%	один раз в месяц
4.4.	Составление отчетности по закупочной деятельности	отсутствие нарушений при составлении отчетности по закупочной деятельности	45%	один раз в месяц
4.5.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений руководителя учреждения, главного бухгалтера;	45%	один раз в месяц
		своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации; правильное ведение деловой документации	30%	
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	30%	
5	Ведущий инженер-программист		до 400%	
5.1.	Качественное техническое сопровождение информационных ресурсов учреждения	отсутствие технических неисправностей информационных ресурсов учреждения	65 %	один раз в месяц
5.2	Развитие информационного обеспечения и компьютерных технологий	модернизация локальных вычислительных сетей учреждения	55 %	один раз в месяц
		улучшение работы компьютерной техники, а также серверного оборудования для более качественного обучения студентов и работы преподавателей	50 %	
5.3	Качественное техническое обеспечение проведения мероприятий, организация информационного обеспечения учебно-воспитательного процесса в учреждении	организация интерактивных мероприятий в учреждении с использованием компьютерных технологий (вебинары, трансляции и т.п.)	45 %	один раз в месяц
		обеспечение бесперебойного информационного обмена с использованием локальных вычислительных сетей и Интернет-ресурсов	40 %	
		отсутствие технических неисправностей при проведении мероприятий	35 %	

5.4	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, поручений руководителя учреждения, заведующего отделом корпоративных коммуникаций и информационного сопровождения образовательного процесса	35%	один раз в месяц
		своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации;	25%	
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
6	Инженер-технолог		до 400%	
6.1.	Качественное техническое сопровождение технологического оборудования учреждения	отсутствие технических неисправностей технологического оборудования учреждения	60%	один раз в месяц
		организация бесперебойной работы на технологическом оборудовании учреждения, которое находится в непосредственном использовании работником	60%	
6.2.	Качественное техническое обеспечение проведения мероприятий на технологическом оборудовании для участников образовательного процесса, организация информационного обеспечения учебного процесса в учебно-производственных мастерских	организация мероприятий в учреждении с использованием технологического оборудования: не менее 1 (одного) мероприятия	40 %	один раз в месяц
		содействие мастеру производственного обучения при проведении занятий с обучающимися на технологическом оборудовании	30 %	
		отсутствие технических неисправностей при проведении мероприятий на технологическом оборудовании	25 %	
6.3.	Обеспечение выполнения требований техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	25%	один раз в месяц
6.4.	Наставничество в отношении молодых и вновь прибывших работников на работу в учебно-производственный комплекс	реализация программы наставничества в колледже (зафиксированный результат) до 10 % за каждого, но не более 20 %	20%	один раз в месяц
6.5.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, поручений руководителя учреждения; заведующей производственным отделом	30%	один раз в месяц
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	20%	

6.6.	Интенсивность труда	Выполнение задач сверх установленного рабочего времени. Рациональная организация выполнения заказов. Эффективное использование фонда рабочего времени.	30%	один раз в месяц
		Отсутствие замечаний со стороны заказчика. Оптимизация процессов, снижение издержек и повышение качества выпускаемой продукции.	20%	
		Заключение договоров с новыми заказчиками	15%	
7	Секретарь руководителя		до 400%	
7.1.	Обеспечение высокого уровня организации работы приемной директора	отсутствие нарушений, недостатков, выявленных при работе	50%	один раз в месяц
7.2.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	45 %	один раз в месяц
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	40 %	один раз в месяц
		приведение дел учреждения в соответствии с нормативными документами (номенклатура дел)	30%	один раз в месяц
7.3.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	40 %	один раз в месяц
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	40 %	один раз в месяц
7.4.	Контроль за сроками исполнения мероприятий руководителями структурных подразделений	отсутствие замечаний	35%	один раз в месяц
7.5.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений руководителя учреждения	30%	один раз в месяц
		своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации	30%	
		отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	30%	
8	Секретарь учебной части		до 350%	
8.1.	Обеспечение высокого уровня организации работы учебной части	отсутствие нарушений, недостатков, выявленных при работе	40%	один раз в месяц
8.2.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	40 %	один раз в месяц
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	35 %	один раз в месяц
		приведение дел учреждения в соответствии с нормативными документами (номенклатура дел)	30%	один раз в месяц

8.2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	40 %	один раз в месяц
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	35 %	один раз в месяц
8.3.	Обеспечение высокого уровня организации ведения личных дел студентов	отсутствие замечаний по ведению личных дел студентов	30%	один раз в месяц
8.4.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений, указаний руководителя учреждения, заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заведующей учебной части, заведующей учебно-производственных практик	25%	один раз в месяц
		своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации;	25%	
		отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	20%	
9	Ведущий библиотекарь		до 350%	
9.1.	Организация и проведение познавательных и развивающих мероприятий (выставки, классные часы и т.д.)	за каждое мероприятие – 20%, но не более 40 %	45 %	один раз в месяц
9.2.	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, семинарах	за каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	30%	один раз в месяц
9.3.	Участие в проекте «Безымянная высота»	в соответствии с программой проекта	15 %	один раз в квартал
9.4.	Научно-методическая деятельность	за подготовку пресс-релизов	20 %	один раз в месяц
		подготовка библиографических справок, обзоров	15 %	
9.5.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	организация работы электронной библиотеки, качественное ведение электронного каталога	20 %	один раз в месяц
		оформление виртуальных информационно-тематических выставок	10%	
9.6.	Подготовка студентов к научно-практическим конференциям, конкурсам	областные	30 %	один раз в квартал
		городские	20 %	
9.7.	Участие в музейной работе	при выполнении плана работы музея учреждения	30 %	один раз в месяц

9.8.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений руководителя учреждения, заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по учебно-воспитательной работе	35%	один раз в месяц
		своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации;	30%	
		отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	20%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	30%	
10	Младший воспитатель		до 300%	
10.1.	Организация работы студенческих клубов	в соответствии с планом работы (мероприятий не менее 1 раза в месяц)	25 %	один раз в месяц
10.2.	Отсутствие нарушений правил проживания в общежитии, выполнение требований пожарной безопасности	Отсутствие обоснованных замечаний администрации колледжа	40 %	один раз в месяц
10.3.	Обновление материалов на информационных стендах в общежитии колледжа, размещение информации на официальной странице общежития социальной сети «В контакте»	Информационные стенды- не реже 1 раза в месяц	25%	один раз в месяц
		«В контакте»: - 4 заметки и более	20%	
		менее 3-х заметок	5%	
10.4.	Отслеживание посещения студентами учебных занятий	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц
10.5.	Организация работы органа студенческого самоуправления общежития	Не реже 1 собрания в месяц (фиксированный результат, протокол собрания)	25%	один раз в месяц
10.6.	Проведение мероприятий, праздников, конкурсов для проживающих в общежитии	за каждое мероприятие – 10 %, но не более 30%	30%	один раз в месяц
10.7.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений директора учреждения, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя	35 %	один раз в месяц
		отсутствию обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
11	Диспетчер образовательного учреждения		до 300%	
11.1.	Качественное и своевременное составление расписания учебных занятий	отсутствие замечаний со стороны участников образовательного процесса	55%	один раз в месяц
11.2.	Контроль за ходом образовательного процесса с целью обеспечения рационального использования учебных помещений учреждения	отсутствие замечаний со стороны участников образовательного процесса	45%	один раз в месяц
11.3.	Качественное ведение делопроизводства	отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации	35%	один раз в месяц

11.4.	Ведение статистической информации (динамики отслеживания) по дистанционному образовательному процессу	своевременное составление статистической информации	30%	один раз в месяц
11.5.	Подготовка информации о предоставлении образовательных услуг для размещения на сайте учреждения	при соблюдении сроков подготовки информации (информация размещается не реже 2 раз в месяц)	35%	один раз в месяц
11.6.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений руководителя учреждения, заместителя директора по учебно-производственной работе, заведующей учебной части	30%	один раз в месяц
		своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации	25%	
		отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	25%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	20%	
12	Комендант		до 400%	
12.1.	Своевременный учет перемещения имущества, правильность составления документации, ведение электронного документооборота	отсутствие нарушений при учете перемещения имущества	30%	один раз в месяц
		отсутствие нарушений при ведении документации, электронного документооборота	25%	
12.2.	Создание благоприятных условий для обучающихся, работников	обеспечение бережного отношения обучающихся к имуществу общежития и учебного корпуса, соблюдение чистоты в зданиях, жилых помещениях и помещениях общего пользования	45 %	один раз в месяц
		обеспечение своевременного ремонта или замены мебели, оборудования, постельного белья, а также устранение недостатков в бытовом обеспечении проживающих в общежитии	35 %	один раз в месяц
		организация мероприятий по улучшению жилищно-бытового обслуживания проживающих в общежитии	35 %	один раз в месяц
		благоустройство зданий общежития и учебного корпуса; организация систематических генеральных уборок помещений	35 %	один раз в месяц
		благоустройство территории колледжа, организация генеральных уборок территории	35%	один раз в месяц
12.3.	Обеспечение выполнения правил проживания в общежитии, требований пожарной и электробезопасности в общежитии и учебном корпусе	отсутствие нарушений	35 %	один раз в месяц

12.4.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений руководителя учреждения, заместителя директора по комплексной безопасности и административно-хозяйственной работе, начальника административно-хозяйственного отдела	25 %	один раз в месяц
		своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации;	20%	
		правильное ведение деловой документации;	20%	
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	40%	
13	Кастелянша		до 275%	
13.1.	Организация и учет используемого белья и другого инвентаря	обеспечение бесперебойной организации смены постельного белья и другого инвентаря. Сортировка бывших в употреблении одежды, белья и т.п., метка их, сдача в стирку, мелкий ремонт и подглаживание после стирки	55 %	один раз в месяц
		отсутствие замечаний по хранению и рациональному использованию мягкого инвентаря	45 %	
		отсутствие нарушений санитарно-гигиенических требований, участие в проведении генеральной уборки (отсутствие предписаний контрольных органов)	30 %	
		отсутствие случаев хищений белья и одежды, необоснованного списания белья и одежды, пришедших в негодность	35 %	
13.2.	Эффективность трудовой деятельности	качественное и своевременное выполнение разовых заданий заместителя директора по комплексной безопасности и административно-хозяйственной работе, начальника административно-хозяйственного отдела	25 %	один раз в месяц
		своевременное предоставление запрашиваемой информации; своевременное подготовка отчетной документации;	25%	
		отсутствии обоснованных жалоб со стороны обучающихся	25%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	35%	
14	Уборщик служебных помещений		до 290%	

14.1.	Обеспечение санитарного состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений учреждения и территории	40 %	один раз в месяц
		ежедневный сбор и транспортировку отходов и мусора из помещений в установленное место	30%	
		ежедневная чистка и дезинфицирование санитарно-технического оборудования в местах общего пользования, урн для мусора	30%	
		проведение регулярных генеральных уборок, но не менее 1 раза в месяц	30 %	
14.2.	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	25%	один раз в месяц
		Приготовление различных моющих и дезинфицирующих растворов для влажной уборки и мытья поверхностей	20%	
14.3.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	25%	один раз в квартал
14.4.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений руководителя учреждения, начальника административно-хозяйственного отдела, коменданта	35 %	один раз в месяц
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	30%	
15	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		до 320%	
15.1.	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения и министерства	40 %	один раз в месяц
15.2.	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающего жизнедеятельность учреждения	оперативность в выполнении заявок по устранению неполадок	40 %	один раз в месяц
		осуществление осмотра оборудования, мебели, замков, своевременное обнаружение и устранение неисправностей	30 %	один раз в месяц
		проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	30 %	
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	25 %	
15.3.	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование средств, обеспечение сохранности инвентаря	30 %	один раз в месяц

15.4.	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения и министерства	25 %	один раз в месяц
15.5.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений руководителя учреждения, начальника административно-хозяйственного отдела	30 %	один раз в месяц
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	40%	
16	Слесарь-сантехник		до 320%	
16.1.	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения	45 %	один раз в месяц
16.2.	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающего жизнедеятельность учреждения	оперативность в выполнении заявок по устранению неполадок	40 %	один раз в месяц
		осуществление осмотра оборудования отопительной системы и водоснабжения, и контроля температурного режима, своевременное обнаружение и устранение неисправностей	35 %	один раз в месяц
		проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых тепловых пунктов и систем, скрытых от постоянного наблюдения	35%	
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	35 %	
16.3.	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения и министерства	40 %	один раз в месяц
16.4.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений руководителя учреждения, начальника административно-хозяйственного отдела	30 %	один раз в месяц
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	35%	
17	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		до 300%	
17.1.	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения	40%	один раз в месяц
17.2.	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающего	оперативность в выполнении заявок по устранению неполадок	30%	один раз в месяц

	жизнедеятельность учреждения	осуществление осмотра оборудования, своевременное обнаружение и устранение неисправностей обслуживаемых устройств и электрооборудования	30%	
		проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	30%	
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	30%	
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента	25%	
17.3.	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения и министерства	30%	один раз в месяц
17.4.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений руководителя учреждения, начальника административно-хозяйственного отдела	30 %	один раз в месяц
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	35%	
18	Гардеробщик		до 250%	
18.1.	Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение посетителями учреждения	отсутствие случаев порчи (потери) имущества сданных на хранение во время дежурства	70 %	один раз в месяц
18.2.	Обеспечение бесперебойной работы гардероба	отсутствие жалоб со стороны обучающихся и работников учреждения	40 %	один раз в месяц
18.3.	Качественная уборка гардероба	содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	30 %	один раз в месяц
18.4.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, поручений руководителя учреждения, коменданта	35 %	один раз в месяц
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	35%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	40%	
19	Водитель автомобиля		до 300%	
19.1.	Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	отсутствие дорожно-транспортных происшествий	70%	один раз в месяц
		своевременное техническое обслуживание автомобиля	50 %	
		экономный расход горюче-смазочных материалов, запасных частей	40 %	

19.2.	Соблюдение правил дорожного движения	своевременно ознакомиться со всеми изменениями, законодательно вносимыми в ПДД, обеспечение безопасности пассажиров во время движения автомобиля	35 %	один раз в месяц
19.3.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений, заданий руководителя учреждения, начальника административно-хозяйственного отдела	35 %	один раз в месяц
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	35%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	35%	
20	Дворник		до 300%	
20.1.	Качественная уборка территории, прилегающей к учреждению	отсутствие замечаний руководителя учреждения	40 %	один раз в месяц
20.2.	Своевременная очистка: - зимний период: от снега, льда крыльца и дорожек, посыпка их песком. Скалывание наледи под водосточными трубами, с канализационных крышек, газовых и пожарных колодцев; - летний период: косьба газонов, обрезка кустарников, удаление порослей, удаление травы и порослей между тротуарными плитками, полив газонов	отсутствие случаев травматизма	35%	один раз в месяц
		отсутствие случаев травматизма	30 %	
	Озеленение территории учреждения	качественный уход за растениями	25 %	
	Очистка и санитарная обработка урн и места сбора ТБО	содержание в чистоте и порядке	30 %	
20.3.	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование средств, обеспечение сохранности инвентаря	25 %	один раз в месяц
20.4.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	25 %	один раз в квартал
20.5.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений, заданий руководителя учреждения, начальника административно-хозяйственного отдела	30 %	один раз в месяц
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	35%	
21	Кладовщик		до 220%	
21.1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в складских помещениях	отсутствие замечаний контролирующих органов	35 %	один раз в месяц
21.2.	Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие фактов хищения	30 %	один раз в месяц

21.3.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	организация работы	30%	один раз в месяц
21.4.	Качественное ведение документации	отсутствие замечаний	30%	один раз в месяц
21.5.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений, заданий руководителя учреждения, начальника административно-хозяйственного отдела, главного бухгалтера	30 %	один раз в месяц
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25%	
		выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	20%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	20%	
22	Дизайнер		до 450%	
22.1.	Качественное техническое сопровождение технологического оборудования учреждения в учебно-производственных мастерских	отсутствие технических неисправностей технологического оборудования учреждения	60%	один раз в месяц
		организация бесперебойной работы на технологическом оборудовании учреждения, которое находится в непосредственном использовании работником	60%	
		отсутствие фактов выхода из строя технологического оборудования по вине работника	30%	
22.2.	Контроль качества выполнения технологических процессов на технологическом оборудовании учреждения	отсутствие фактов нарушения технологических процессов на технологическом оборудовании учреждения	60%	один раз в месяц
22.3.	Качественное техническое обеспечение проведения мероприятий на технологическом оборудовании для участников образовательного процесса	организация мероприятий в учреждении с использованием технологического оборудования: не менее 1(одного) мероприятия	20%	один раз в месяц
		содействие мастеру производственного обучения при проведении занятий с обучающимися на технологическом оборудовании	20%	
		отсутствие технических неисправностей при проведении мероприятий на технологическом оборудовании	20%	
22.4.	Обеспечение выполнения требований техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	25%	один раз в месяц
22.5.	Наставничество в отношении молодых и вновь прибывших работников на работу в учебно-производственный комплекс	реализация программы наставничества в колледже (зафиксированный результат) до 10 % за каждого, но не более 20 %	20 %	один раз в месяц

22.6.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений, заданий руководителя учреждения, заведующего производственным отделом; руководителя учебно-производственного комплекса	30 %	один раз в месяц
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	20%	
22.7.	Интенсивность труда	Выполнение задач сверх установленного рабочего времени. Рациональная организация выполнения заказов. Эффективное использование фонда рабочего времени.	25%	один раз в месяц
		Отсутствие замечаний со стороны заказчика. Оптимизация процессов, снижение издержек и повышение качества выпускаемой продукции.	20%	
		Заключение договоров с новыми заказчиками	15%	
23	Оператор электронного набора и верстки		до 350%	
23.1.	Качественное выполнение работ по набору, правке и верстке текстовой информации	отсутствие замечаний	40%	один раз в месяц
23.2.	Качественное техническое сопровождение технологического оборудования учреждения	отсутствие технических неисправностей технологического оборудования учреждения, которое находится в непосредственном использовании работником	25%	один раз в месяц
		организация бесперебойной работы на технологическом оборудовании учреждения	25%	
23.3.	Контроль качества выполнения технологических процессов на технологическом оборудовании учреждения	отсутствие фактов нарушения технологических процессов на технологическом оборудовании учреждения	25%	один раз в месяц
23.4.	Качественное техническое обеспечение проведения мероприятий на технологическом оборудовании для участников образовательного процесса	организация мероприятий в учреждении с использованием технологического оборудования	25%	один раз в месяц
		отсутствие технических неисправностей при проведении мероприятий на технологическом оборудовании	20%	
23.5.	Обеспечение выполнения требований техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	25%	один раз в месяц
23.6.	Наставничество в отношении молодых и вновь прибывших работников на работу в учебно-производственный комплекс	реализация программы наставничества в колледже (зафиксированный результат) до 10 % за каждого, но не более 25 %	25 %	один раз в месяц

23.7.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений, заданий руководителя учреждения, заведующего производственным отделом	40 %	один раз в месяц
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	30%	
23.8.	Интенсивность труда	Выполнение задач сверх установленного рабочего времени. Рациональная организация выполнения заказов. Эффективное использование фонда рабочего времени.	30%	один раз в месяц
24	Переплетчик		до 350%	
24.1.	Контроль технологического обслуживания оборудования в учебно-производственных мастерских	отсутствие фактов выхода из строя оборудования по вине работника	40%	один раз в месяц
		выполнение плана предупредительных осмотров оборудования	35%	один раз в месяц
24.2.	Качественное выполнение переплетных операций на технологическом оборудовании и ручным трудом в учебно-производственных мастерских	обеспечение ручного труда в учебно-производственных мастерских	40%	один раз в месяц
		обеспечение бесперебойной работы технологического оборудования	35%	один раз в месяц
24.3.	Качественное техническое обеспечение проведения мероприятий на технологическом оборудовании для участников образовательного процесса	организация мероприятий в учреждении с использованием технологического оборудования	20%	один раз в месяц
		отсутствие технических неисправностей при проведении мероприятий на технологическом оборудовании	25%	
24.4.	Обеспечение выполнения требований техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	25%	один раз в месяц
24.5.	Наставничество в отношении молодых и вновь прибывших работников на работу в учебно-производственный комплекс	реализация программы наставничества в колледже (зафиксированный результат) до 10 % за каждого, но не более 20 %	20 %	один раз в месяц
24.6.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений, заданий руководителя учреждения, заведующего производственным отделом, руководителя учебно-производственного комплекса	35%	один раз в месяц
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	15%	

24.7.	Интенсивность труда	Выполнение задач сверх установленного рабочего времени. Рациональная организация выполнения заказов. Эффективное использование фонда рабочего времени.	30%	один раз в месяц
25	Печатник плоской печати		до 350%	
25.1.	Качественное выполнение печатных работ на технологическом (печатном) оборудовании	отсутствие замечаний при выполнении работ на печатном оборудовании заведующим производственного отдела	50 %	один раз в месяц
25.2.	Контроль технологического (печатного) оборудования в учебно-производственных мастерских, содержание оборудования в исправном состоянии	отсутствие фактов выхода из строя оборудования по вине работника	40%	один раз в месяц
		отсутствие фактов нарушений качества технологических процессов технологического (печатного) оборудования	40%	
25.3.	Рациональное использование расходных материалов	отсутствие нерационального использования	50 %	один раз в месяц
25.4.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний контролирующих органов	50 %	один раз в месяц
25.5.	Наставничество в отношении молодых и вновь прибывших работников на работу в учебно-производственный комплекс	реализация программы наставничества в колледже (зафиксированный результат) до 10 % за каждого, но не более 20 %	20 %	один раз в месяц
25.6.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений, заданий руководителя учреждения, заведующего производственным отделом	50%	один раз в месяц
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30 %	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	20%	
26	Мастер участка		до 450%	
26.1.	Обеспечение и контроль за бесперебойной работой технологического оборудования в учебно-производственных мастерских	отсутствие фактов выхода из строя по вине работника	50%	один раз в месяц
		отсутствие фактов нарушений качества технологических процессов технологического оборудования	45%	
26.2.	Контроль по выполнению работ производственного процесса для изготовления товаров, работ издательско-полиграфического производства (выпуск издательской продукции, в том числе, на различных видах носителей), оказанию услуг физическим или юридическим лицам по договорам оказания услуг	отсутствие замечаний: - по оказанию услуг (своевременное предоставление отчета реализации готовой продукции);	40%	один раз в месяц
		- по ведению документации;	40%	
		- по работе с физическими или юридическими лицами	40%	
26.3.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний контролирующих органов	50 %	один раз в месяц

26.4.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений, заданий руководителя учреждения, заведующего производственным отделом	50 %	один раз в месяц
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40 %	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	20%	
26.5.	Интенсивность труда	Выполнение задач сверх установленного рабочего времени. Рациональная организация выполнения заказов. Эффективное использование фонда рабочего времени.	30%	один раз в месяц
		Отсутствие замечаний со стороны заказчика. Оптимизация процессов, снижение издержек и повышение качества выпускаемой продукции.	20%	
		Заключение договоров с новыми заказчиками	15%	
26.6.	Наставничество в отношении молодых и вновь прибывших работников на работу в учебно-производственный комплекс	реализация программы наставничества в колледже (закрепленный результат) до 10 % за каждого, но не более 20 %	20 %	один раз в месяц
27	Техник		до 450%	
27.1.	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования. Выполнение планово-предупредительного осмотра оборудования	отсутствие фактов выхода из строя по вине работника	55%	один раз в месяц
27.2.	Контроль соблюдения технических режимов печатного оборудования при эксплуатации	выполнение учебного плана (работа учебно-производственных мастерских по созданию условий для успешного выполнения профессионально-образовательных программ)	75%	один раз в месяц
		отсутствие фактов выхода из строя оборудования по вине работника	60%	
		не выполнение учебного плана	0%	один раз в месяц
27.3.	Контроль качества технологических процессов печатного оборудования	отсутствие фактов нарушения качества технологических процессов печатного оборудования	60%	один раз в месяц
27.4.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний контролирующих органов	60%	один раз в месяц
27.5.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений, заданий руководителя учреждения, заведующего производственным отделом	45%	один раз в месяц
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	35%	

		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	30%	
27.6.	Интенсивность труда	Выполнение задач сверх установленного рабочего времени. Рациональная организация выполнения заказов. Эффективное использование фонда рабочего времени.	30%	один раз в месяц
28	Техник-технолог		до 450%	
28.1.	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования. Планово-предупредительные осмотры. Наладка и ремонт оборудования	отсутствие фактов выхода из строя по вине работника	55%	один раз в месяц
28.2.	Контроль соблюдения технических режимов печатного оборудования при эксплуатации	выполнение учебного плана (работа учебно-производственных мастерских по созданию условий для успешного выполнения профессионально-образовательных программ)	70%	один раз в месяц
		отсутствие фактов выхода из строя оборудования по вине работника	55%	
		невыполнение учебного плана	0%	один раз в месяц
28.3.	Контроль качества технологических процессов печатного оборудования	отсутствие фактов нарушения качества технологических процессов печатного оборудования	55%	один раз в месяц
28.4.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний контролирующих органов	55%	один раз в месяц
28.5.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений, заданий руководителя учреждения, заведующего производственным отделом	35%	один раз в месяц
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	35%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	40%	
28.6.	Интенсивность труда	Выполнение задач сверх установленного рабочего времени. Рациональная организация выполнения заказов. Эффективное использование фонда рабочего времени.	40%	один раз в месяц
29	Специалист по охране труда		до 350%	
29.1.	Соблюдение охраны и условий труда в учреждении	отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	40%	один раз в месяц
		организация проведения специальной оценки условий труда	20%	
		организация обеспечения работников колледжа и обучающихся средствами индивидуальной защиты	25%	

		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках	30%	
29.2.	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 месяц
		проведение мероприятий по предотвращению производственного травматизма и профзаболеваемости	30%	
29.3.	Мероприятия направленные на увеличение безопасности труда	Инструктажи, практические занятия	35%	один раз в месяц
29.4	Эффективность трудовой деятельности	- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения, заместителя директора по комплексной безопасности и административно-хозяйственной работе	40%	один раз в месяц
		- своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации	25%	
		- правильном ведении деловой документации	25%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
30	Экономист		до 350%	
30.1.	Целевое и планомерное расходование финансовых средств	контроль полного и своевременного исполнения обязательств, соблюдение законодательства в сфере закупок,	45%	один раз в месяц
30.2.	Текущее планирование финансовой деятельности	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	35%	один раз в месяц
30.3.	Качество ведения учета финансово-экономических показателей	полное и достоверное ведения регистров финансового учета	35 %	один раз в месяц
		своевременное и достоверное предоставление финансово-экономической, статистической отчетности	30 %	
		качественная и своевременная обработка первичной документации	30 %	
		отсутствие ошибок и недостатков, при составлении ежемесячных, квартальных и годовых отчетов	30 %	

30.4.	Эффективность трудовой деятельности	интенсивность труда (напряженность труда, характеризующейся сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	25 %	один раз в месяц
		соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений руководителя учреждения, главного бухгалтера	20%	
		своевременное и достоверное предоставление информации	20%	
		выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	20%	
		правильное ведение деловой документации	20%	
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	20%	
31	Агент рекламный		до 350%	
31.1.	Разработка стратегии развития и продвижения бренда	Наличие разработки (программы) по продвижению бренда учреждения	50%	один раз в месяц
		Отсутствие разработки по продвижению бренда учреждения	0%	
31.2.	Формирование и контроль положительного имиджа образовательного учреждения в интернет среде, СМИ, социальных сетях и т.д. среди сотрудников, студентов и внешней аудитории	Размещение информации в интернет среде, СМИ, социальных сетях, внешней аудитории	45%	один раз в месяц
		Контроль имиджа среди сотрудников, студентов	50%	
31.3.	Организация мероприятий, связанных с продвижением бренда: выставки, презентации, рекламные кампании и т.д.	Участие в организации мероприятий, связанной с продвижением бренда: - выставки, презентации	40%	один раз в месяц
		-рекламная компания	50%	
31.4.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, распоряжений руководителя учреждения, руководителя учебно-производственного комплекса	30%	один раз в месяц
		своевременное и достоверное предоставление информации	30%	
		правильное ведение деловой документации	30%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
32	Системный администратор		до 450%	

32.1.	Обеспечение бесперебойной работы компьютерного оборудования, оргтехники, программного обеспечения	своевременное представление заявок на компьютерное оборудование, оргтехники и запасные части, программное обеспечение	45%	один раз в месяц
		своевременное оформление технической документации по ремонту компьютеров и оргтехники	40%	
		своевременное и качественное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации компьютеров, оргтехники	45%	
32.2.	Контроль и обеспечение мер информационной и сетевой безопасности	своевременное и качественное выполнение работ по обеспечению сетевой и информационной безопасности (отсутствие нарушений)	45%	один раз в месяц
32.3.	Работа по установке, переустановке, монтаже, настройке программ, драйверов, операционных систем, локальных сетей	Своевременная установка, наладка, монтаж и управление локально-вычислительной сети	40%	один раз в месяц
32.4.	Поддержка в актуальном состоянии лицензии на установленные программы, продукты. Прикладное программное обеспечение и антивирусные пакеты программ	своевременное оформление необходимой документации	45%	один раз в месяц
32.5.	Работа по перевыпуску и установке сертификатов, электронных ключей	своевременное оформление необходимой документации и качественная установка сертификатов, электронных ключей	45%	один раз в месяц
32.6.	Эффективность трудовой деятельности	- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения, заведующего отделом корпоративных коммуникаций и информационного сопровождения образовательного процесса	45%	один раз в месяц
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации	25%	
		- правильном ведении документации	25%	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
33	Специалист по кадрам		до 380%	
33.1.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие замечаний по ведению документации и делопроизводства	40%	один раз в месяц
33.2.	Использование информационных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение в базы данных	40%	один раз в месяц

		своевременная отправка и прием информации по электронной почте	35%	
33.3.	Своевременная разработка документов по направлению деятельности, проектов приказов, инструкций Обеспечение соответствия разрабатываемых документов требованиям профессиональных стандартов и выполнение плана по внедрению профессиональных стандартов	отсутствие замечаний по разработке документов со стороны директора учреждения, специалиста по кадрам (ведущего)	45 %	один раз в месяц
		соответствие разрабатываемых документов требованиям профессиональных стандартов	40 %	
33.4.	Обеспечение высокого уровня организации ведения личных дел и трудовых договоров работников учреждения	отсутствие замечаний по ведению личных дел и трудовых договоров работников	45%	один раз в месяц
33.5.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, заданий руководителя учреждения; специалиста по кадрам (ведущего), своевременное исполнение контрольных функций	30%	один раз в месяц
		своевременная и достоверная подготовка отчетности и информации	30%	
		правильное ведение деловой документации;	25%	
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	25%	
34	Администратор		до 400%	
34.1.	Выполнение учреждением контрольных цифр приема	100 %	80%	один раз в месяц
		менее 100 %	0 %	
34.2.	Организация и проведение профориентационных мероприятий с учащимися общеобразовательных школ и с обучающимися учреждения	при выполнении плана профориентационной работы: 2 и более мероприятий менее 2-х мероприятий	50% 35 %	один раз в месяц
34.3.	Участие, организация работы по реализации инновационных проектов (мероприятий) профориентационной направленности	за каждое мероприятие – 15%, но не более 40%	40 %	один раз в месяц
		наличие договоров с общеобразовательными школами	20%	
		сохранность контингента, на уровне не менее 95%	25%	
34.4.	Размещение информации на официальном сайте учреждения, социальной сети «В контакте», на сайте министерства образования Новосибирской области по профориентационной направленности	размещение, публикация: - на сайте ведомственного министерства (не реже 1 раза в месяц); - СМИ; - «В контакте»; - на сайте учреждения	25% 25% 20% 20%	один раз в месяц

34.5.	Эффективность деятельности управленческой	соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений, заданий руководителя учреждения, заведующего отделом корпоративных коммуникаций и информационного сопровождения образовательного процесса, своевременное исполнение контрольных функций	30%	один раз в месяц
		своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации; правильное ведение деловой документации	25%	
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20%	
		соблюдение правил профессиональной этики; высокая результативность труда	20%	

21. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются работникам Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Качественные показатели эффективности деятельности работников устанавливаются настоящим Положением по должностям и профессиям с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности Учреждения и направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, должны быть проверяемы и измеримы.

Определение размера стимулирующих выплат работнику по качественным показателям эффективности деятельности осуществляется по показателям, разрабатываемым в Учреждении с учетом должностных обязанностей, объема выполняемой работы (учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов) требованиям, предъявляемым к качеству выполняемой работы.

Показатели подлежат изменению в связи с изменением структуры Учреждения, повышению требований к качеству выполняемой работы, изменению значимости показателей.

Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются решением созданной в учреждении Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам (далее- Комиссия). Комиссия действует в соответствии с Положением о такой комиссии.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения раз в месяц оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам Учреждения, которые устанавливаются приказом директора.

В компетенцию Комиссии входит оценка деятельности работников в соответствии с критериями качественных показателей эффективности деятельности, утвержденными настоящим Положением, на основании оценочных листов, представленных на рассмотрение.

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.

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

-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;
- осуществляет подсчет показателей и их стоимость.

Решение о выплате стимулирующих надбавок за качественные показатели эффективности деятельности работникам Учреждения оформляется приказом руководителя на основании протокола Комиссии по каждому работнику.

Предельный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников (Фкпд), направляется для распределения в Комиссию по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее – Комиссия).

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

$$K_u = \text{Фрасч} / \text{Фкпд}.$$

При определении размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения за качественные показатели деятельности учитывается необходимость обеспечения:

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

уровня средней заработной платы педагогических работников, установленного Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Указ Президента РФ от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей", постановлением Правительства Новосибирской области от 29 апреля 2013 г. N 194-п "О мерах по поэтапному повышению заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области".

22. Решение Комиссии об установлении надбавок за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждения, рассчитанные с учетом поправочного коэффициента, утверждаются приказом директора учреждения.

23. При переводе на другую должность, а также вновь принятым работникам в период со дня принятия/перевода на работу до установления стимулирующих выплат Комиссией на следующий месяц на основании оценочного листа, подаваемого работником, начисление стимулирующих выплат производится по решению Комиссии о начислении стимулирующих выплат работнику на текущий месяц, утвержденному приказом директора учреждения.

В случае увольнения работника, на внеочередном заседании Комиссии по установлению стимулирующих выплат, Комиссия оценивает качественные показатели эффективности деятельности работника за соответствующий период работы.

24. Стимулирующие надбавки на ученую степень устанавливаются работникам учреждения в размере:

- 1) кандидат наук – 10% от должностного оклада;
- 2) доктор наук - 20% от должностного оклада.

Стимулирующая надбавка за ученое звание доцента, профессора устанавливаются в размере 10% от должностного оклада.

25. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается от должностного оклада работникам учреждения, имеющим:

- 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 России", "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, «Почетный полиграфист», «Почетный работник печати» и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 25%;

- Спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Мастер спорта России", "Гроссмейстер России"; "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР" и другие спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%;

- 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", Почетный наставник, "За верность профессии", "Молодость и Профессионализм", "медалью К.Д. Ушинского" и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%;

- Нагрудные знаки «За развитие научно-исследовательской работы студентов», ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие» устанавливаются в размере 15%;

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

- Почетную грамоту Президента Российской Федерации – 15%, Министерства просвещения Российской Федерации – 10%, отраслевых Министерств РФ – 5%.

- Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 30%.

- Благодарность Президента Российской Федерации и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 5%.

Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается приказом директора учреждения на основании письменного заявления работника с приложением заверенной в установленном порядке копии документа, подтверждающего наличие почетного звания, нагрудного знака, государственной награды, ведомственного знака отличия и других отличий, предусмотренных настоящим пунктом.

При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям, предусмотренным пунктом 25 настоящего Положения, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

26. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются работникам Учреждения - в соответствии с настоящим Положением, руководителям - локальным актом Министерства.

Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы устанавливается ежемесячная надбавка в размере 8% - за I квалификационную категорию и в размере 16% - за высшую квалификационную категорию. Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Учитель, преподаватель, тьютор	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения, старший педагог дополнительного образования, социальный педагог
2	Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы), руководитель физического воспитания (при совпадении профиля работы)
3	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), (старший) методист, (старший) инструктор – методист, инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
4	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог-организатор
5	Воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог-организатор,

		социальный педагог, педагог дополнительного образования
6	Мастер производственного обучения	Методист, (старший) инструктор-методист, инструктор по труду, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
7	(Старший) методист	(старший) методист, педагог-психолог, (старший) инструктор - методист, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), педагог – организатор, социальный педагог, инструктор по физической культуре, старший вожатый
8	Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования (по совпадению профиля), методист, социальный педагог, педагог – организатор, старший вожатый
9	Педагог дополнительного образования	(старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, концертмейстер (по аналогичному профилю), музыкальный руководитель (по аналогичному профилю), старший вожатый
10	Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), старший вожатый
11	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый

Педагогическим работникам с присвоенной первой квалификационной категорией по должностям, указанным в графе 2 таблицы, но работающим более 2 лет в должностях, указанных в графе 3 таблицы, предоставляется возможность в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию, а также предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

- имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

- являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

26.1. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ "О страховых пенсиях") - не менее чем за один год;

- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);
- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- военная служба (призыв);
- по истечении срока контракта или мобилизации из зоны СВО - не менее 2-х лет;
- в случае подачи заявления в аттестационную комиссию педагогическими работниками, являющимися гражданами Российской Федерации или претендующими на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятыми на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при возобновлении педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям педагогическими работниками, имевшими квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 г.;
- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

27. Премирование работников (в том числе совместителей) устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников ГАПОУ НСО «НКПИИТ», в котором определяется порядок, условия, в том числе определение размера в процентном соотношении от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, исчисляемого пропорционально отработанному времени работника, для назначения работникам премий.

Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом директора учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

28. Директор Учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников Учреждений за выполнение важных и особо важных заданий. Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом руководителя Учреждения.

29. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

30. При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

31. Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам Учреждения устанавливаются приказом директора в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии работнику определяет директор. Степень важности выполняемых заданий определяется индивидуально работнику на основании выполненных важных и особо важных работ.

V. Заключительные положения

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

33. Индексация должностных окладов, заработной платы, ставок заработной платы работников и окладов по профессиям производится при повышении и (или) индексации должностных окладов работников учреждений, финансируемых из областного бюджета Новосибирской области, в соответствии с нормативными правовыми актами Новосибирской области.

Настоящие изменения являются неотъемлемой частью Положения о системе оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский колледж печати и информационных технологий» и вступают в силу с 1 сентября 2024 года, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.