

Приложение 1
к Коллективному договору
ГБПОУ НСО «БПК» на 2017-2020 год
от 28.06.2017



УТВЕРЖАЮ

Директор ГБПОУ НСО «БПК»
Т.В. Чуркина
28 июня 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Новосибирской области
«Бердский политехнический колледж»

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного
комитета ГБПОУ НСО «БПК»
от 27 июня 2017 г. № 7
Председатель ПК ГБПОУ НСО «БПК»
Л.С. Матюшенко

I. Общие положения

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

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

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

1.4. Средний размер заработной платы педагогов (социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-психолог), преподавателей (в т.ч. преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности) и мастеров производственного обучения, полностью отработавших норму рабочего времени, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) с учетом выполнения качественных показателей деятельности, не должен быть ниже 95% среднемесячной номинальной начисленной заработной платы одного работника предприятий и организаций Новосибирской области.

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

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

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

1.9. Оплата труда руководителя учреждения регламентируется Отраслевым соглашением.

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

II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения

2.1. Оплата труда работников учреждения включает:
должностные оклады (оклады);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. Виды выплат компенсационного характера

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

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

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

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

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

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

Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы,

обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- за заведование кабинетом учебной дисциплины – от 5 до 10% к должностному окладу по основной должности;

- за заведование учебной лабораторией (мастерской, участком в учебно-производственных мастерских) – от 10 до 15% к должностному окладу по основной должности;

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

- за классное руководство (кураторство) учебной группой – от 50 руб. 00 коп. до 100 руб. 00 коп. за каждого обучающегося (студента) в зависимости от вида курируемых обучающихся (студентов) - новый набор, второй и третий курсы, выпускные курсы.

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

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

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

IV. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

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

А. Преподаватели, мастера производственного обучения, педагогические работники

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Преподаватель		до 380%	
1.1	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 100% 95% -99% менее 95 % (не эффективно)	30% 20% 0%	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: 45% и более 30%-44% менее 30 %	30% 20% 0%	один раз в семестр
1.2	Качество обеспечения учебного процесса	разработка и внедрение авторских программ, программ дистанционного обучения (прошедших экспертную оценку)	40%	один раз в год
		исследовательская, экспериментальная и опытническая работа в колледже (оформленная в соответствии с требованиями и подтвержденными результатами)	15%	один раз в семестр
		наличие печатных публикаций, <u>авторских рецензированных методических разработок</u> , применяемых в образовательном процессе	5% за каждую <i>(но не более 10%)</i>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.3	Организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю) в соответствии с планом работы колледжа. (при охвате обучающихся от 75% и более)	Количество мероприятий	10% (не более 30%)	один раз в квартал
1.4	Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю) согласно плана работы учреждения (не более 120%)	за каждое мероприятие всероссийского/международного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	10% 30% 70%	один раз в семестр
		за каждое мероприятие областного/регионального: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	10% 20% 30%	один раз в квартал
		за каждое мероприятие городского уровня /уровня учреждения: подготовка призеров подготовка победителей	5% 10%	один раз в квартал
1.5	Участие обучающихся и педагога в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах и иных дистанционных мероприятиях (не более 20%)	за каждое мероприятие: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	2% 3% 5%	один раз в квартал
1.6	Проведение уроков (внеклассных занятий) высокого качества	количество открытых уроков, а также открытых внеклассных мероприятий с группой (для кураторов) (при наличии плана, сценария, рецензии)	10% (не более 20%)	один раз в квартал
1.7	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий (для кураторов)	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: 0% - 2% 2% - 5% более 5% (не эффективно)	10% 5% 0%	один раз в квартал
1.8	Сохранность контингента в группе (для кураторов)	100% 95% -99% менее 95% (не эффективно)	10% 5% 0%	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.9	Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа	За каждое мероприятие на основании размещенной информации в СМИ	5% (не более 20%)	один раз в квартал
1.10	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствие нарушений должностных инструкций; - отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильное ведение и своевременное сдача отчетной и деловой документации.	30%	один раз в квартал
2	Мастер производственного обучения		до 375%	
2.1	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 100% 95% -99% менее 95 % (не эффективно)	30% 20% 0%	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: 60% и более 30%-59% менее 30 %	30% 20% 0%	один раз в семестр
2.2	Сохранность контингента в группе (при руководстве группой)	100% 95% -99% менее 95% (не эффективно)	10% 5% 0%	один раз в квартал
2.3	Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа	За каждое мероприятие на основании размещенной информации в СМИ	5% (не более 20%)	один раз в квартал
2.4	Участие обучающихся и педагога в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах и иных дистанционных мероприятиях (не более 20%)	за каждое мероприятие: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	2% 3% 5%	один раз в квартал
2.5	Проведение уроков (внеклассных занятий) высокого качества	количество открытых уроков, а также открытых внеклассных мероприятий с группой (при руководстве группой) (при наличии плана, сценария, рецензии):	10% (не более 20%)	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.6	Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах и иных мероприятиях по выявлению и развитию талантливей молодежи, согласно плана работы учреждения. (не более 120%)	за каждое мероприятие всероссийского/международного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	10% 30% 70%	один раз в семестр
		за каждое мероприятие областного/регионального: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	10% 20% 30%	один раз в квартал
		за каждое мероприятие уровня городского уровня /учреждения: подготовка призеров подготовка победителей	5% 10%	один раз в квартал
2.7	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии в течение первого года, от общего количества выпускников: 90% и более 80-89% менее 80% (не эффективно)	30% 20% 0%	один раз в год
2.8	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий (для руководителей групп)	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: 0% - 2% 2% - 5% более 5% (не эффективно)	10% 5% 0%	один раз в квартал
2.9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствие нарушений должностных инструкций; - отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильное ведение и своевременное сдача отчетной и деловой документации.	30%	один раз в квартал
3	Социальный педагог		до 280%	
3.1	Качественная организация работы по социализации обучающихся	оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в социально-опасном положении	5 % за обучающегося (не более 20%)	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		отсутствие жалоб родителей, педагогов и социальных партнеров на несвоевременную организацию работы	10%	
		качественное выполнение плана работы с обучающимися	20%	
		подготовка и проведение внеклассных мероприятий по социализации обучающихся	5% за мероприятие (не более 20%)	
		отсутствие замечаний и предписаний контролирурующих органов	20%	
3.2	Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения: - отсутствие правонарушений; - взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся; - снижение количества обучающихся, стоящих на всех видах профилактического учета.	20% 20% 20%	один раз в квартал
		взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся (мероприятия по профилактике)	5% за мероприятие (не более 30%)	
3.3	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников из числа детей-сирот по специальности	доля выпускников, трудоустроившихся по специальности, в общей численности выпускников из числа детей-сирот: более 100% 80-99% менее 80%	10% 5% 0%	один раз в год
3.4	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа у студентов, школьников, родителей и общественности	за каждое мероприятие (на основании размещенной информации в СМИ)	5% (но не более 20%)	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.5	Организация работы студенческого отряда охраны правопорядка	подготовка и проведение мероприятий по охране правопорядка на территории колледжа, участие в городских и областных мероприятиях	50%	один раз в семестр
3.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - высокий уровень исполнительской дисциплины; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации; - ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля.	20%	один раз в месяц
4	Педагог дополнительного образования		до 270%	
4.1	Качество организации образовательного процесса (кружковая деятельность)	процент посещаемости занятий: более 90% от 70% до 90% менее 70%	70% 30% 0%	один раз в семестр
4.2	Подготовка обучающихся к участию в праздниках, конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие городского уровня/уровня учреждения: подготовка призеров подготовка победителей	10% 15% 20% 5% 10% 10% 3% 5%	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.3	Участие работников в конкурсах профессионального мастерства	за каждое мероприятие всероссийского уровня: участие призовое место за каждое мероприятие областного уровня: участие призовое место	15% 30% 5% 15%	один раз в семестр
4.4	Обобщение опыта, издание собственных методических разработок	проведение открытых мероприятий публикации в СМИ методические разработки	10% 10% 10%	один раз в семестр
4.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	30%	один раз в квартал
5	Педагог-организатор		до <u>270%</u>	
5.1	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, патриотические клубы, кадровые агентства, социально-психологические центры и т.п.)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	10% <i>(но не более 30% в сумме)</i>	один раз в год
5.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий	За каждое мероприятие	10% <i>(не более 30% в сумме)</i>	один раз в квартал
5.3	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, семинарах, экспериментальной работе и т.п.	За каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий и т.п.)	10% <i>(не более 30% в сумме)</i>	один раз в квартал
5.4	Качественное проведение мероприятий	За каждое мероприятие	10% <i>(не более 40% в сумме)</i>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.5	Научно-методическая деятельность	-публикация в научных журналах; -публикация в сборнике научных работ; -личное участие в областных конкурсах; -курирование участия обучающихся и педагогов в конкурсах технического и научного творчества	10% 10% 20% 10%	один раз в квартал
5.6	Разработка и проведение тематических классных часов, вечеров, экскурсий, праздничных мероприятий	За каждое мероприятие с обязательным наличием сценария или плана и отзыва куратора	10% (не более 30% в сумме)	один раз в квартал
5.7	Организация работы органов студенческого самоуправления	Число охвата обучающихся участвующих в работе органов студенческого самоуправления: -более 30% -от5% до 29% -менее 5%	20% 10% 0%	один раз в квартал
5.8	Развитие творческих способностей обучающихся	Реализация Программ, проектов по развитию обучающихся: -всероссийские; -областные; -внутриколледжные и городские	30% 20% 10%	один раз в квартал
5.9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	30%	один раз в квартал
6	Воспитатель		до 200%	
6.1	Уровень организации воспитательной работы	отсутствие фактов правонарушений обучающимися, проживающими в общежитии	20%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		обновление в общежитиях информационных стендов, бюллетеней, наглядной агитации по актуальным вопросам деятельности государства в области молодежной политики и праздничным дням	10%	один раз в квартал
		оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в социально-опасном положении	5 % за обучающегося (не более 20%)	один раз в квартал
6.2	Организация жизнедеятельности обучающихся, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья, создание обстановки эмоционального комфорта	за каждое мероприятие (на основании размещенной информации на сайте) (при наличии плана, сценария, рецензии):	5% (но не более 20% в сумме)	один раз в квартал
6.3	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа у студентов, школьников, родителей и общественности	за каждое мероприятие (на основании размещенной информации в СМИ)	10% (но не более 20% в сумме)	один раз в квартал
6.4	Участие в научно-исследовательской, проектной воспитательной деятельности, конференциях различного уровня (по приказу)	за каждое мероприятие всероссийского и международного уровня: призер победитель за каждое мероприятие регионального и областного уровня: призер победитель за каждое мероприятие городского уровня и уровня учреждения: призер победитель	15% 20% 10% 15% 5% 10%	один раз в квартал
6.5	Подготовка и проведение мероприятий по улучшению бытовых условий для студентов, проживающих в общежитии (уборка территории, озеленение, благоустройство комнат и мест общего пользования и т.п.)	за каждое мероприятие (на основании размещенной информации на сайте)	5% (но не более 20% в сумме)	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.6	Своевременное и качественное ведение банка данных студентов, проживающих в общежитие	ведение социального паспорта общежития (на основании служебной записки социального педагога)	10%	один раз в квартал
6.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации	30%	один раз в квартал
7	Педагог-психолог		<u>до 380%</u>	
7.1	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, патриотические клубы, кадровые агентства, социально-психологические центры и т.п.)	за каждый заключенный договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	10% <i>(но не более 30% в сумме)</i>	один раз в год
7.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	10% <i>(но не более 30% в сумме)</i>	один раз в квартал
7.3	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% <i>(но не более 40% в сумме)</i>	один раз в квартал
7.4	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	10% <i>(но не более 40% в сумме)</i>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.5	Участие в научно-исследовательской, проектной деятельности, конференциях различного уровня и конкурсах (по приказу) (не более 85%)	за каждое мероприятие всероссийского и международного уровня: призер победитель за каждое мероприятие регионального и областного уровня: призер победитель за каждое мероприятие городского уровня: призер победитель	15% 20% 5% 10% 3% 5%	один раз в квартал
7.6	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа у студентов, школьников, родителей и общественности	за каждое мероприятие (на основании размещенной информации в СМИ)	5% (но не более 15% в сумме)	один раз в квартал
7.7	Разработка и проведение тематических классных часов и мероприятий	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва руководителя группы о проведенном мероприятии	10% (но не более 30% в сумме)	один раз в квартал
7.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - высокий уровень исполнительской дисциплины; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	30%	один раз в квартал
8	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности		до 380%	
8.1	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, патриотические клубы, кадровые агентства, социально-психологические центры и т.п.)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	10% (но не более 30% в сумме)	один раз в год

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	10% <i>(но не более 40% в сумме)</i>	один раз в квартал
8.3	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% <i>(но не более 40% в сумме)</i>	один раз в семестр
8.4	Разработка и проведение тематических классных часов по действиям в экстремальных ситуациях, ГО, охране труда, БЖ и т.п.	За каждый классный час с обязательным оформлением и отзывом руководителя группы	10% <i>(но не более 40% в сумме)</i>	один раз в квартал
8.5	Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, соревнованиях, смотрах	Подготовка обучающихся: -подготовка призеров -подготовка победителей Подготовка команд -подготовка призеров -подготовка победителей	20% 50% 20% 50%	один раз в квартал
8.6	Участие в организации и проведении мероприятий по ГО (тренировки по эвакуации, КШУ и т.п.)	За каждое мероприятие	10% <i>(но не более 20% в сумме)</i>	один раз в квартал
8.7	Качественное выполнение работы, связанное с постановкой на военный учет	Назначается при своевременном оформлении документов, отсутствии жалоб	5%	один раз в квартал
8.8	Методическое обеспечение комплексной безопасности колледжа	- разработка локальных актов; -организация и проведение собраний, семинаров с обучающимися и родителями по ГО и антитеррористической защищенности;	20% <i>(при условии согласования со специалистом по охране труда и нач.штаба ГО)</i>	один раз в квартал
8.9	Организация военно-патриотического воспитания в колледже	-руководство и организация деятельности военно-патриотического клуба; -проведение внеклассных мероприятий с обучающимися и работниками колледжа	30% 10% за мероприятие (но не более 30% в сумме)	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.10	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	30%	один раз в квартал
9	Руководитель физического воспитания		до 380%	
9.1	Развитие социального партнерства (образовательные организации, спортивные организации, кадровые агентства, организации доп.образования т.п.)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	10% <i>(но не более 30% в сумме)</i>	один раз в год
9.2	Создание условий, позволяющих обучающимся реализовывать свои интересы, потребности в спорте	Количество обучающихся охваченных спортивными секциями от общего числа обучающихся: -более 50% -от20% до 49% -менее 20%	40% 20% 0%	один раз в семестр
9.3	Организация и проведение оздоровительной физкультурной работы	Реализация программ, проектов, мероприятий, соревнований с обучающимися	10% <i>за каждое мероприятие (но не более 50% в сумме)</i>	один раз в квартал
9.4	Подготовка обучающихся и работников к областным и городским соревнованиям	Подготовка обучающихся: -подготовка призеров -подготовка победителей Подготовка команд -подготовка призеров -подготовка победителей	20% 70% 20% 70%	один раз в семестр
9.5	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% <i>(но не более 40% в сумме)</i>	один раз в квартал
9.6	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	10% <i>(но не более 40% в сумме)</i>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	30%	один раз в квартал

Б. Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Заведующий службой хозяйственного обеспечения, заведующий отделом безопасности, начальник хозяйственного отдела		до 320%	
1.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	50%	один раз в квартал
1.2	Соблюдение сроков и порядка размещения заказов (договоров) на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	50%	один раз в квартал
1.3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	50%	один раз в квартал
1.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	50%	один раз в квартал
1.5	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, приемной комиссии учреждения, министерства	30%	ежегодно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения	30%	один раз в квартал
1.7	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	30%	один раз в квартал
1.8	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
2	Заместитель руководителя по учебной работе, заместитель руководителя по производственной работе, заместитель руководителя по воспитательной работе		до <u>435%</u>	
2.1	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	50% 0%	один раз в семестр
2.2	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 100%-95% менее 95 % (не эффективно)	50% 0%	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: 60% и более 30%-59% менее 30 %	50% 30% 0%	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.3	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 90% и более 80%-90% менее 80 % (не эффективно)	50% 20% 0%	один раз в год
2.4	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями	за каждое мероприятие	10% <i>(но не более 60% в сумме)</i>	один раз в семестр
2.5	Подготовка победителей и призеров (методическая помощь в подготовке) областных и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов (не более 50 %)	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие областного уровня: подготовка призеров подготовка победителей	20% 30% 10% 20%	один раз в квартал
2.6	Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% менее 100%	50% 0%	ежегодно
2.7	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 20% 5% – 20% менее 5%	50% 30% 0%	один раз в год
2.8	Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж колледжа у студентов, школьников, родителей и общественности	за каждое мероприятие	10% <i>(но не более 50% в сумме)</i>	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.9	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10% 10% 10% 10%	один раз в квартал
3	Главный бухгалтер		до 380%	
3.1	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	70%	один раз в квартал
3.2	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	отсутствие задолженности	70%	один раз в квартал
3.3	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	70%	один раз в квартал
3.4	Качество ведения бухгалтерского учета	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов и министерства	60%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	60%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в квартал
7	Заведующий отделением		до 420%	
7.1	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 90% и более 89%-80% менее 80 % (не эффективно)	30% 10% 0%	один раз в год
7.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий на отделении	за каждое мероприятие	5% (но не более 20% в сумме)	один раз в квартал
7.3	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 25% 5% – 25% менее 5% (не эффективно)	40% 20% 0%	один раз в год
7.4	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 100% 95% -99% менее 95 % (не эффективно)	50% 30% 0%	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: 60% и более 30%-59% менее 30 %	50% 30% 0%	один раз в семестр
7.5	Сохранность контингента	100% 95% и более менее 95% (не эффективно)	40% 20% 0%	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.6	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 1% от общего количества учебных часов 1% - 5% более 5% (не эффективно)	20% 10% 0%	один раз в семестр
7.7	Организация и проведение внеурочных мероприятий	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): - 70% и более - 50%-69%;	30% 10%	один раз в семестр
7.8	Организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактике вредных привычек, асоциального поведения, не успешности обучения.	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): - 70% и более - 50%-69%; - менее 50%	20% 15% 0%	один раз в семестр
7.9	Участие в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах и иных мероприятиях	за каждое мероприятие	5% (не более 30%)	один раз в квартал
7.10	Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж колледжа у студентов, школьников, родителей и общественности	за каждое мероприятие	10% (но не более 30% в сумме)	один раз в семестр
7.11	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий	За каждый оформленный анализ с отметкой проводившего	5% (не более 30%)	один раз в месяц
7.12	Качественный контроль за ведением журналов занятий	Отсутствие замечаний за ведение журналов	10%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.13	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10% 10% 10% 10%	один раз в квартал
8	Заведующий учебно-методическим отделом		до 420%	
8.1	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	5% (но не более 20% в сумме)	один раз в квартал
8.2	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 25% 5% – 25% менее 5%	40% 20% 0%	один раз в год
8.3	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 100% 95% -99% менее 95 % (не эффективно)	50% 30% 0%	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: 60% и более 30%-59% менее 30 %	50% 30% 0%	один раз в семестр
8.4	Участие в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах и иных мероприятиях	за каждое мероприятие	5% (не более 30%)	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.5	Подготовка победителей и призеров (методическая помощь в подготовке) областных и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие областного уровня: подготовка призеров подготовка победителей	20% 30% 10% 20%	один раз в квартал
8.6	Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж колледжа у студентов, школьников, родителей и общественности	за каждое мероприятие	10% (но не более 30% в сумме)	один раз в семестр
8.7	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий	За каждый оформленный анализ с отметкой проводившего	5% (не более 30%)	один раз в квартал
8.8	Наставничество (работа с молодыми преподавателями, с предоставлением отчета)	Индивидуальная адресная помощь	5% (не более 50%)	один раз в семестр
8.9	Проведение мастер-классов, семинаров, круглых столов, конкурсов педагогических работников для	За каждое мероприятие	10% (не более 30%)	один раз в квартал
8.10	Разработка локальных актов, рекомендаций	За каждый документ, утверждённый директором	10% (не более 30%)	один раз в год
8.11	Качественный контроль за ведением журналов занятий	Отсутствие замечаний за ведение журналов	10%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.12	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10% 10% 10% 10%	один раз в квартал
9	Заведующий учебной частью		до 420%	
9.1	Качественная организация режима учебных занятий	Отсутствие замечаний по режиму учебных занятий	40%	один раз в семестр
9.2	Качественный контроль за ведением журналов учебных занятий	-отсутствие замечаний по ведению журналов -снижение количества замечаний по ведению журналов	60% 30%	один раз в семестр
9.3	Сохранность контингента	100% 95% и более менее 95% (не эффективно)	40% 20% 0%	один раз в семестр
9.4	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 100% 95% -99% менее 95 % (не эффективно)	50% 30% 0%	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: 60% и более 30%-59% менее 30 %	50% 30% 0%	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.5	Обеспечение своевременного контроля знаний обучающихся в соответствии с учебным планом и программами	-своевременность составления графиков и расписаний всех видов контроля; -своевременность подготовки материалов для контроля и учета результатов обучения	50% 30%	один раз в семестр
9.6	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 1% от общего количества учебных часов 1% - 5% более 5% (не эффективно)	20% 10% 0%	один раз в семестр
9.7	Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% менее 100%	50% 0%	ежегодно
9.8	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 20% 5% – 20% менее 5%	50% 30% 0%	один раз в год
9.9	Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж колледжа у студентов, школьников, родителей и общественности	за каждое мероприятие	10% (но не более 30% в сумме)	один раз в семестр
9.10	Участие в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах, семинарах, круглых столах и иных мероприятиях	за каждое мероприятие	5% (не более 30%)	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.11	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10% 10% 10% 10%	один раз в квартал
10	Заведующий информационно-техническим отделом		до 380%	
10.1	Развитие информационного обеспечения компьютерных технологий и	-модернизация локальных сетей колледжа; -улучшение работы компьютерной техники, а так же серверного оборудования для более качественного обучения студентов и работы преподавателей	40% 40%	один раз в квартал
10.2	Освещение деятельности учреждения на официальном сайте, на различных медиа ресурсах	Наличие актуальной новостной ленты: -не менее 4 новости в неделю на сайте колледжа; -не менее 2 новостей на сайте министерства	60%	один раз в квартал
10.3	Качественное техническое обеспечение проведения культурно-массовых мероприятий. Организация информационного процесса в колледже	-обеспечение бесперебойного информационного обмена в колледже; -отсутствие технических неисправностей при проведении мероприятий	30% 30%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.4	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	-своевременное предоставление заявок на зап.части, программное обеспечение; -своевременное оформление технической документации по ремонту; -своевременное выполнение работ по устранению неисправностей	20% 20% 20%	один раз в квартал
10.5	Экономичное использование и расходование финансовых средств колледжа	Обеспечение ремонта и модернизации компьютерной техники, локальных сетей и оборудования при минимальных затратах с использованием собственного потенциала (без привлечения сторонних организаций)	60%	один раз в квартал
10.6	Сокращение поставленных сроков исполнения приказов, поручений, распоряжений и т.п.	Назначается при сокращении сроков исполнения	20%	один раз в квартал
10.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10% 10% 10% 10%	один раз в квартал

В. Специалисты и служащие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Бухгалтер, кассир		до <u>330%</u>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера: -бюджет; -внебюджет;	35% 30%	один раз в квартал
1.2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера: -работа с юридическими лицами; -работа с физическими лицами;	35% 30%	один раз в квартал
1.3	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера: -работа с юридическими лицами; -работа с физическими лицами;	35% 30%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	65%	один раз в квартал
1.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40%	один раз в квартал
2	Специалист по кадрам, юрисконсульт, секретарь учебной части, секретарь руководителя, диспетчер образовательного учреждения		до 330%	
2.1	Качественное ведение документации и	отсутствие ошибок и замечаний	80%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	делопроизводства	своевременность доведения входящей информации до адресатов	70%	один раз в квартал
2.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	70%	один раз в квартал
		качественный прием и своевременная отправка информации по электронной почте	70%	один раз в квартал
2.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40%	один раз в квартал
3	Инженер-программист		<u>до 300%</u>	
3.1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	20%	один раз в квартал
		своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	20%	один раз в квартал
		своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования	60%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.2	Экономичное использование и расходование финансовых средств колледжа	Обеспечение ремонта и модернизации компьютерной техники, локальных сетей и оборудования при минимальных затратах с использованием собственного потенциала (без привлечения сторонних организаций)	80%	один раз в квартал
3.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	40%	один раз в квартал
3.4	Проведение работ по подготовке зданий учреждения к новому учебному году	отсутствие замечаний	40%	ежегодно
3.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40%	один раз в квартал
4	Специалист по охране труда		до <u>390%</u>	
4.1	Соблюдение охраны и условий труда в учреждении	отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	50%	один раз в квартал
		организация проведения аттестации рабочих мест по условиям труда	50%	один раз в год
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках	50%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		организация обеспечения работников учреждения и обучающихся средствами индивидуальной защиты (разработка нормативов, списков и т.п.)	30%	один раз в год
4.2	Пропаганда вопросов охраны труда	создание и поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой документации по вопросам охраны труда, уголков по охране труда	60%	один раз в квартал
		проведение мероприятий по предотвращению производственного травматизма и профзаболеваемости	50%	один раз в год
		проведение практических занятий с работниками колледжа	20% (за каждое мероприятие, но не более 60%)	один раз в год
4.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40%	один раз в квартал
5	Библиотекарь		до 240%	
5.1	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	ведение работы по формированию и пополнению библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС, учебными планами, программами и задачами учебно-воспитательной работы	30%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		обеспечение сохранности библиотечного фонда, поддержание изданий в удовлетворительном состоянии; обеспечение контроля соблюдения сроков возврата литературы	30%	
		организация и проведение учебно-воспитательных мероприятий со студентами	10% (за каждое, но не более 30%)	
5.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	организация работы мультимедийной библиотеки, ведение электронного каталога, выпуск студенческой газеты	10% (за каждое, но не более 30%)	один раз в квартал
5.3	Методическая работа	подготовка тематических обзоров учебной, научной, справочной и художественной литературы, оказание помощи педагогическим работникам в подготовке лекций (уроков) и внеклассных мероприятий	10% (за каждое, но не более 30%)	один раз в квартал
		оформление тематических выставок	10% (за каждое, но не более 30%)	
		участие в работе методического объединения библиотекарей образовательных учреждений	20%	
5.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6	Комендант		до <u>270%</u>	
6.1	Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение пропускного режима, организация соблюдения графика дежурств по зданию, общежитию	40%	один раз в квартал
		организация мероприятий по улучшению жилищно-бытового обслуживания проживающих в общежитии	30%	один раз в квартал
		обеспечение бережного отношения обучающихся к имуществу учреждения, соблюдение чистоты в зданиях, жилых помещениях и помещениях общего пользования	40%	один раз в квартал
		благоустройство здания, общежития, организация систематических генеральных уборок помещений	40%	один раз в квартал
		обеспечение своевременного ремонта или замены оборудования, мебели, постельного белья, а также устранения недостатков в бытовом обеспечении	40%	один раз в квартал
6.2	Обеспечение выполнения правил проживания в общежитии, требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	40%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40%	один раз в квартал
6	Заведующий столовой, заведующий производством		до <u>200%</u>	
6.1	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	50%	один раз в квартал
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	50%	один раз в квартал
6.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	60%	один раз в квартал
6.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40%	один раз в квартал
8	Лаборант		до <u>270%</u>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.1	Создание условий для качественного осуществления учебного процесса	обеспечение бесперебойной и надежной работы лабораторного оборудования	40%	один раз в квартал
		своевременная и качественная подготовка приборов, технических средств обучения, аппаратуры к проведению лабораторных работ	40%	один раз в квартал
		содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	40%	один раз в квартал
8.2	Рациональное использование расходных материалов	отсутствие замечаний по ведению учета расходных материалов	30%	один раз в квартал
		своевременное составление заявок на приобретение расходных материалов, реактивов	40%	один раз в квартал
8.3	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	отсутствие нарушений	40%	один раз в квартал
8.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40%	один раз в квартал
9	Фельдшер		до 155%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.1	Создание условий для качественного осуществления учебного процесса	-Строгое соблюдение санитарно- эпидемиологических норм, проведение консультаций с родителями и работниками -Снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим месяцем -Обеспечение контроля за качественным питанием. -Усиленный контроль за обеспечением санитарно- гигиенических условий в помещениях Учреждения. - Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов. -Разработка и внедрение плана оздоровительных мероприятий, осуществление контроля за оздоровлением детей -Своевременное и качественное оказание первой медицинской помощи, проведение карантинных мероприятий - Качественное проведение практических семинаров, занятий по вопросам оздоровления воспитанников, разработка методических рекомендаций	15% 15% 15% 15% 15% 10% 10% 20%	один раз в квартал
9.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
10	Начальник штаба гражданской обороны		до 390%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей и контроль за соблюдением должностных обязанностей лицами, ответственными за соблюдение пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда	Отсутствие нарушений, своевременный инструктаж, наличие инструкций, журналов, своевременное обучение, аттестация (при необходимости)	50%	один раз в квартал
10.2	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков	Отсутствие нарушений и замечаний руководителя	50%	один раз в квартал
10.3	Соблюдение норм и правил по ГО и ЧС	Отсутствие нарушений и замечаний руководителя	50%	один раз в квартал
10.4	Обеспечение безопасности обучающихся и работников колледжа	Отсутствие ЧП, конфликтных ситуаций, фактов ношения и хранения запрещенных предметов и т.п.	50%	один раз в квартал
10.5	Обеспечение сохранности имущества колледжа	-отсутствие нарушений по охране объекта, соблюдение пропускного режима; -своевременное реагирование на экстренные ситуации;	50%	один раз в квартал
10.6	Методическое обеспечение комплексной безопасности	-разработка локальных актов, инструкций, памяток и т.п.; -организация тренировок по эвакуации, КШУ	30% 30%	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременное и достоверное представление отчетности и информации; - своевременное исполнение контрольных функций; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в квартал

Г. Рабочие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Водитель автомобиля, механик по ремонту автомобилей		до <u>330%</u>	
1.1	Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	отсутствие дорожно-транспортных происшествий, поломок по вине водителя	60%	один раз в квартал
		своевременное техническое обслуживание транспорта	60%	один раз в квартал
		качественное проведение ремонта транспортного средства	60%	один раз в квартал
1.2	Рациональное использование материальных запасов	экономный расход ГСМ, запасных частей	30%	один раз в квартал
1.3	Сохранность материальных средств	Образцовое, опрятное содержание автомобиля (оборудования, станков и инструментов – для механика)	20%	один раз в квартал
		Сохранность материальной базы гаража, отсутствие поломок и простоев по вине материально-ответственных лиц	20%	
1.4	Выполнение поручений руководителя	-выполнение обязанностей диспетчера автотранспорта	25%	один раз в квартал
		-выполнение обязанностей ответственного за	25%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		безопасность дорожного движения		
1.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
2	Слесарь-сантехник, слесарь-электрик, механик		<u>330%</u>	
2.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний к качеству и своевременности выполнения работ	50%	один раз в квартал
2.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	20%	один раз в квартал
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	30%	один раз в квартал
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	50%	один раз в квартал
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	20%	один раз в квартал
2.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	100%	один раз в год
2.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	30%	один раз в квартал
2.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя	30%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		учреждения; - правильном ведении документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		
3	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий		330%	
3.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний к качеству и своевременности выполнения работ	90%	один раз в квартал
3.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	30%	один раз в квартал
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	30%	один раз в квартал
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	30%	один раз в квартал
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	30%	один раз в квартал
3.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	60%	один раз в год
3.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	30%	один раз в квартал
3.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4	Уборщик служебных помещений, уборщик территории		до <u>180%</u>	
4.1	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	30%	один раз в квартал
4.2	Рациональное использование материальных запасов (на основании служебной записки руководителя подразделения)	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	20%	один раз в квартал
4.3	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	30%	один раз в квартал
4.4	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	10 % за каждое (но не более 40%)	один раз в квартал
4.5	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	10 % за каждое (но не более 30%)	один раз в квартал
4.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствию обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
5	Гардеробщик		до <u>180%</u>	
5.1	Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение бесперебойной работы гардероба	40%	один раз в квартал
		обеспечение сохранности имущества, сданного на хранение	40%	один раз в квартал
		содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	40%	один раз в квартал
5.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений,	30%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		заданий руководителя учреждения; - отсутствия обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	
6	Вахтер		до <u>190%</u>	
6.1	Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие нарушений по охране объекта, обеспечение соблюдения пропускного режима	40%	один раз в квартал
		соблюдение графика дежурства	40%	один раз в квартал
		своевременное реагирование на экстраординарные ситуации	40%	один раз в квартал
		отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	40	один раз в квартал
6.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
7	Повар		до <u>220%</u>	
7.1	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	70%	один раз в квартал
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	70%	один раз в квартал
7.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	50%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
8	Мойщик посуды		до 180%	
8.1	Обеспечение условий для организации питания обучающихся	качественная и своевременная обработка посуды и инвентаря	20%	один раз в квартал
		качественная уборка пищеблока, обеденного зала и других помещений столовой	20%	один раз в квартал
		обеспечение первичной обработки продуктов питания	20%	один раз в квартал
		качественное проведение генеральных уборок	20%	один раз в квартал
8.2	Обеспечение требований Сан ПиНа, Роспотребнадзора	отсутствие нарушений	20%	один раз в квартал
8.3	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, недопущение боя посуды по вине работника	20%	один раз в квартал
8.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30% 30%	один раз в квартал
9	Грузчик, машинист по стирке белья		до 180%	
9.1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	отсутствие нарушений	40%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.2	Соблюдение норм, правил и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	40%	один раз в квартал
9.3	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте	отсутствие нарушений	40%	один раз в квартал
9.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30% 30%	один раз в квартал
10	Кладовщик		до <u>210%</u>	
10.1	Своевременное обеспечение продуктами питания	отсутствие нарушений	30%	один раз в квартал
10.2	Контроль за качеством поступающих продуктов питания	экономное расходование продуктов питания	10%	один раз в квартал
10.3	Соблюдение санитарных требований и правил по хранению продуктов питания	отсутствие нарушений	10%	один раз в квартал
10.4	Оформление документации на получение продуктов питания, соответствие сертификации.	отсутствие нарушений	30%	один раз в квартал
10.5	Санитарное состояние кладовых, овощехранилища, соблюдение маркировки тары.	отсутствие нарушений	30%	один раз в квартал
10.6	Контроль за исправностью холодильного оборудования.	бережное отношение к имуществу, своевременный ремонт оборудования	10%	один раз в квартал
10.7	Соблюдение норм, правил и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	30%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.8	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте	отсутствие нарушений	30%	один раз в квартал
10.9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20% 10%.	один раз в квартал
11	Кастелянша		до <u>180%</u>	
11.1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	отсутствие нарушений	50%	один раз в квартал
11.2	Соблюдение норм, правил и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	50%	один раз в квартал
11.3	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте	отсутствие нарушений	50%	один раз в квартал
11.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20% 10%.	один раз в квартал
12	Паспортист		до <u>180%</u>	
12.1	Надлежащее исполнение должностных обязанностей по оформлению процедуры обмена паспортов, временной регистрации обучающихся	отсутствие нарушений	50%	один раз в квартал
12.2	Ведение паспортного учета по картотеке, учета комнат и граждан проживающих в них.	отсутствие нарушений	50%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
12.3	Осуществление контроля за соблюдением паспортного режима гражданами, обучающимися	отсутствие нарушений	50%	один раз в квартал
12.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал

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

Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

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

$ФОТ_{ст} = ФОТ - ФОТ_{гв}$, где

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

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

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

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

$Ф_{нв} = ФОТ_{ст}/12$.

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

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

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

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

4.5. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. В состав Комиссии входят представители администрации учреждения, предметно-цикловых (цикловых, методических и др.) комиссий, выборного профсоюзного органа. Организацию работы Комиссии осуществляет

Председатель Комиссии, который избирается на первом заседании Комиссии. Также на первом заседании Комиссии принимается Положение о работе Комиссии. Представители администрации учреждения должны составлять не более 50% состава Комиссии. Руководитель учреждения в состав Комиссии не входит.

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

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

$$K_y = \text{Фрасч} / \text{Фкпд}.$$

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

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

уровня средней заработной платы педагогических работников, установленного постановлением Правительства Новосибирской области от 09.04.2012 № 170-п «О мерах по повышению заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области» **(в целом по учреждению)**. Работнику, вновь назначенному на должность в текущем квартале, размер надбавок и стимулирующих выплат устанавливается приказом директора. Все виды надбавок к должностному окладу выплачиваются пропорционально отработанному времени в текущем месяце.

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

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

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

4.10. Размеры надбавок за качественные показатели деятельности работников, рассчитанные с учетом поправочного коэффициента, утверждаются приказом руководителя. Приказ для ознакомления размещается на стенде в доступном для работников учреждения месте.

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

Максимальный размер премии за выполнение особо важных заданий не ограничен. Конкретный размер премий устанавливается приказом руководителя.

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

- невыполнение (срыв выполнения) приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя или заданий руководителей структурных подразделений;

- наличие двух и более фактов чрезвычайных происшествий в течение отчетного квартала;

- совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

- случаи травматизма обучающихся по вине работника;

- ухудшение качества работы, повлекшее нарушение деятельности структурного подразделения;

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности;

- повторных обоснованных жалоб, конфликтов по причине неудовлетворенности результатами предыдущих рассмотрений;

- применение к работнику повторного дисциплинарного взыскания при наличии ранее наложенного и не снятого дисциплинарного взыскания.

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

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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