

Приложение № 1  
к Коллективному договору  
ГБПОУ НСО «БПК»

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профсоюзного  
комитета ГБПОУ НСО «БПК»  
Протокол от 11.12.2018г. № 12

Сафонова Е.Н.

**РАССМОТРЕНО:**

на Общем собрании работников и  
представителей обучающихся  
колледжа  
Протокол от 07.12.2018 № 6

**УТВЕРЖДЕНО:**

Директор ГБПОУ НСО «БПК»



Чуркина Т.В.

приказ от 13.12.2018г. № 320-од

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО  
БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ «БЕРДСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ  
КОЛЛЕДЖ»**

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образования Новосибирской области «Бердский политехнический колледж» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», постановлением Губернатора Новосибирской области от 31 августа 2007 г. № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области» (с изменениями и дополнениями) в целях наиболее полного учета отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника.
- 1.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 1.3. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год, определенного с учетом:
  - размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области;
  - количества обучающихся в учреждении;
  - поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области применяемых к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения.
- 1.4. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад (ставка), виды и размер компенсационных выплат) с письменным ознакомлением данных работников под подпись:
  - на учебный год - до 1 сентября;
  - при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника - с момента изменений.
- 1.5. Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности работника в соответствии с установленной системой оплаты труда работников Учреждения.
- 1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
- 1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной

заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

1.8. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.9. 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: преподаватели, мастера производственного обучения, заместители директора, заведующие отделениями, заведующий учебно-методическим отделом, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-организатор, тьютор, педагоги дополнительного образования, руководитель физического воспитания, библиотекарь, педагог-психолог, социальный педагог, воспитатели, младший воспитатель, секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения.

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

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

- 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.

- 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.

1.11. 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 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), 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.

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель, социальный педагог, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения
Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель

Учитель музыки	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), методист, старший инструктор - методист, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Старший воспитатель	Воспитатель, педагог - организатор
Воспитатель	Методист, педагог-организатор, социальный педагог
Мастер производственного обучения	Методист, (старший) инструктор-методист, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Методист	(старший) инструктор - методист, педагог - организатор, социальный педагог, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования, (по аналогичному профилю), педагог-психолог
Педагог - психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог - организатор, методист, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
Старший тренер-преподаватель	тренер-преподаватель, инструктор-методист, инструктор по физической культуре, методист,

	(старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Педагог дополнительного образования	Педагог - организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, старший вожатый, концертмейстер (по аналогичному профилю), музыкальный руководитель (по аналогичному профилю)
Педагог - организатор	Старший вожатый, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог - организатор, старший вожатый
Тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

- 1.12. Педагогическим работникам, с присвоенной первой квалификационной категорией по должностям указанным в графе 1 таблицы, но работающим более 2 лет в должностях указанных в графе 2 таблицы предоставляется возможность в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию.
- 1.13. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:
- в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков), на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанных отпусков;
  - после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.
- 1.14. Размер заработной платы руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждений к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.
- 1.15. Зарплата заместителей руководителя и главного бухгалтера начисляется в пределах установленного норматива расходов на оплату труда руководителей (см. Областное отраслевое соглашение).
- 1.16. **С целью повышения социального статуса молодых специалистов** им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:
- 1.16.1. Единовременная денежная выплата молодому специалисту в размере 15,0 тыс. рублей выплачивается Министерством, при одновременном соблюдении следующих условий:
- выпускник Новосибирского государственного педагогического университета,
  - прибыл на работу по целевой контрактной подготовке,
  - заключил трудовой договор с образовательным учреждением,
  - срок трудового договора не менее трех лет.
- 1.16.2. Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины

прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области, при одновременном соблюдении им следующих условий:

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с образовательным учреждением,
- срок трудового договора составляет не менее трех лет,
- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

1.16.3. Ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников - с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- прибыл на работу в район области,
- заключил трудовой договор с организацией образования,
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- срок трудового договора не менее трех лет,
- работа в соответствии с полученной специальностью.

Молодой специалист - выпускник учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, поступивший на работу в образовательные учреждения впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

## **2. 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, утвержденным руководителем



учреждения.

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

2.5. 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.

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

2.7. 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.

### **3. Виды выплат компенсационного характера и иных выплат**

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

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 (с 22 часов до 6 часов);

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

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

- сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;

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

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

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

- руководителям и работникам Учреждений, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности:

«особой важности» - 60 %;

«совершенно секретно» - 40 %;

«секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 10 %;

«секретно» без проведения проверочных мероприятий – 5 %.

**3.3.** Размеры компенсационных выплат 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 и Отраслевым Соглашением. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников учреждения.

**3.4.** Заместители руководителя учреждения и заведующие отделениями и отделами, помимо основной работы, в исключительных случаях, вправе осуществлять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в учреждении, но не более 360 часов в год. Выполнение дополнительной преподавательской работы оформляется приказом руководителя с соблюдением условий о совмещении. Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если преподаватели, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы или в случае замены отсутствующего специалиста.

**3.5.** Работникам учреждения, за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (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»), но непосредственно связанных с образовательным процессом, в тарификационном списке, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя, устанавливаются доплаты, осуществляемые из фонда оплаты труда:

- 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 5% до 15% 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. Размер доплаты рассчитывается пропорционально численности обучающихся. 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»;
- за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку (кружковую работу, за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ и сетевого взаимодействия, за проведение работы по дополнительным образовательным программам, другую педагогическую деятельность) - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада работника (от 5 до 50% от должностного оклада) с учетом объема работы. Районный коэффициент в размере 1,25 устанавливается на все виды выплат.

**3.6.** Компенсация расходов работникам, имеющим разъездной характер работы (в связи с работой в учреждении, в филиале или структурном подразделении, расположенном в другой местности от места постоянного проживания) осуществляется по предоставленным работником документам в размере, порядке и на условиях установленных коллективным договором.

**3.7.** Надбавка руководителям учреждений их заместителям и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию в должности устанавливается в размере 10 % от должностного оклада.

#### **4. Виды выплат стимулирующего характера**

- 4.1.** Стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.
- 4.2.** К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за:
  - качественные показатели деятельности работника;
  - ученую степень;
  - почетное звание;
  - продолжительность непрерывной работы.
- 4.3.** Качественные показатели деятельности работников Учреждения и размеры стимулирующих выплат за их выполнение:

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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Преподаватель</b>		<b><u>до 380%</u></b>	
1.1	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 100% 95% -99% менее 95 % (не эффективно)	<b>20%</b> <b>10%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: 50% и более 30%-49% менее 30 %	<b>20%</b> <b>10%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
1.2	Качество обеспечения учебного процесса	разработка и внедрение авторских программ, программ дистанционного обучения (прошедших экспертную оценку)	<b>30%</b>	один раз в год
		исследовательская, экспериментальная и опытническая работа в колледже (оформленная в соответствии с требованиями и подтвержденными результатами)	<b>15%</b>	один раз в семестр
		Наличие УМК (в печатном виде и размещенного на сайте колледжа)	<b>10%</b>	
		наличие печатных публикаций, <u>авторских</u> <u>рецензированных</u> <u>методических</u> <u>разработок</u> , применяемых в образовательном процессе	<b>5% за каждую (но не более 10%)</b>	

	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. <i>(при охвате обучающихся от 90% и более)</i>	Количество мероприятий	<b>10%</b> <i>(не более 20%)</i>	один раз в квартал
1.4	Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю) согласно плана работы учреждения (очный этап), (не более 80%)	за каждое мероприятие всероссийского/международного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	<b>10%</b> <b>20%</b> <b>40%</b>	один раз в семестр
		за каждое мероприятие областного/регионального: подготовка призеров подготовка победителей	<b>10%</b> <b>20%</b>	один раз в квартал
		за каждое мероприятие городского уровня: подготовка победителей	<b>10%</b>	один раз в квартал
1.5	Участие обучающихся и педагога в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах и иных дистанционных мероприятиях <i>(не более 10%)</i>	за каждое мероприятие: подготовка призеров и победителей	<b>5%</b>	один раз в квартал
1.6	Участие обучающихся в олимпиадах профессионального мастерства (заочный этап, дистанционно) <i>(не более 10%)</i>	за каждое мероприятие: подготовка призеров и победителей	<b>5%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.7	Участие в конкурсе профессионального мастерства «Педагог года», «Куратор года»	- победитель - призер	<b>10%</b> <b>5%</b>	один раз в год
1.8	Проведение уроков (внеклассных занятий) высокого качества	количество открытых уроков, а также открытых внеклассных мероприятий с группой (для кураторов) (при наличии плана, сценария, методической разработки, рецензии)	<b>10%</b> (не более 20%)	один раз в квартал
1.9	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий (для кураторов)	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: 0% - 2% 2% - 5% более 5% (не эффективно)	<b>10%</b> <b>5%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
1.10	Сохранность контингента в группе (для кураторов)	100% 96% -99% менее 96% (не эффективно)	<b>10%</b> <b>5%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
1.11	Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа	За каждое мероприятие на основании размещенной информации в СМИ	<b>5%</b> (не более 20%)	один раз в квартал
1.12	Участие в методической работе колледжа	Руководство методическим объединением. Выступление на педсоветах, педагогических конференциях, семинарах	<b>10%</b> (не более 20%)	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих их выплат, %	Период оценки
1.13	Организация практик студентов	Оказание конструктивной помощи студентам в период прохождения всех видов профессиональной практики, сдача качественной документации по каждому практиканту и группы в целом	<b>10%</b>	один раз в семестр
1.14	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников на предприятия по выбранной специальности	Трудоустройство по специальности 95-100% 90-95% 80-90%	<b>15%</b> <b>10%</b> <b>5%</b>	один раз в год
1.15	Образцовое содержание кабинета	Наличие паспорта кабинета, плана развития и оформление в соответствии с требованиями САНПиНА, ПБ и ОТ и т.д	<b>10%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, %	Период оценки
1.16	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствию замечаний по ведению журналов и ведомостей; - отсутствию нарушений должностных инструкций и жалоб со стороны участников образовательного процесса; - своевременном предоставлении запрашиваемой отчетной информации - ведение документации по группе (социальный паспорт, мониторинг качества обучения и воспитания, ведение личных дел студентов)	10%  10%  10%  10%	один раз в квартал
<b>2</b>	<b>Мастер производственного обучения</b>		<b><u>до 380%</u></b>	
2.1	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 100% менее 99 % (не эффективно)	20% 0%	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: 80% и более 50%-79% менее 50 %	20% 10% 0%	один раз в семестр
2.2	Качество обеспечения учебного процесса	разработка и внедрение совместных программ с работодателями (сетевое взаимодействие)	30%	один раз в год



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, %	Период оценки
		исследовательская, экспериментальная и опытническая работа в колледже (оформленная в соответствии с требованиями и подтвержденными результатами)	<b>15%</b>	один раз в семестр
		Наличие УМК (в печатном виде и размещенного на сайте колледжа)	<b>10%</b>	
		наличие печатных публикаций, <u>авторских рецензированных методических разработок</u> , применяемых в образовательном процессе	<b>5% за каждую (но не более 10%)</b>	
2.3	Организация и проведение внеурочных мероприятий по модулю в соответствии с планом работы колледжа. (при охвате обучающихся от 90% и более)	Количество мероприятий	<b>10% (не более 20%)</b>	один раз в квартал
2.4	Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по модулю согласно плана работы учреждения (очный этап), (не более 80%)	за каждое мероприятие всероссийского/междун ародного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	<b>10% 20% 40%</b>	один раз в семестр
		за каждое мероприятие областного/региональн ого: подготовка призеров подготовка победителей	<b>10% 20%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		за каждое мероприятие городского уровня: подготовка победителей	<b>10%</b>	один раз в квартал
2.5	Участие обучающихся и педагога в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах и иных дистанционных мероприятиях ( <i>не более 10%</i> )	за каждое мероприятие: подготовка призеров и победителей	<b>5%</b>	один раз в квартал
2.6	Участие обучающихся в олимпиадах профессионального мастерства (заочный этап, дистанционно) ( <i>не более 10%</i> )	за каждое мероприятие: подготовка призеров и победителей	<b>5%</b>	один раз в квартал
2.7	Проведение уроков (внеклассных занятий) высокого качества	количество открытых уроков, а также открытых внеклассных мероприятий с группой (для кураторов) (при наличии плана, сценария, методической разработки, рецензии)	<b>10%</b> ( <i>не более 20%</i> )	один раз в квартал
2.8	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий ( <i>для кураторов</i> )	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: 0% - 2% 2% - 5% более 5% ( <i>не эффективно</i> )	<b>10%</b> <b>5%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
2.9	Сохранность контингента в группе	100% 96% -99% менее 96% ( <i>не эффективно</i> )	<b>10%</b> <b>5%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
2.10	Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа	За каждое мероприятие на основании размещенной информации в СМИ	<b>5%</b> ( <i>не более 20%</i> )	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.11	Участие в методической работе колледжа	Руководство методическим объединением Выступление на педсоветах, педагогических конференциях, семинарах	<b>10%</b> (не более 20%)	один раз в квартал
2.12	Участие в конкурсе профессионального мастерства «Мастер года», «Педагог года», «Куратор года»	- победитель - призер	<b>10%</b> <b>5%</b>	один раз в год
2.13	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: 0% - 2% 2% - 5% более 5% (не эффективно)	<b>10%</b> <b>5%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
2.14	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников на предприятия по выбранной специальности	Трудоустройство по специальности 95-100% 90-95% 80-90%	<b>15%</b> <b>10%</b> <b>5%</b>	один раз в год
2.15	Образцовое содержание мастерской (лаборатории)	Наличие паспорта кабинета, плана развития и оформление в соответствии с требованиями САНПиНА, ПБ и ОТ и т.д.	<b>10%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, %	Период оценки
2.16	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствию замечаний по ведению журналов и ведомостей; - отсутствию нарушений должностных инструкций и жалоб со стороны участников образовательного процесса; - своевременном предоставлении запрашиваемой отчетной информации - ведение документации по группе (социальный паспорт, мониторинг качества обучения и воспитания, ведение личных дел студентов)	10%  10%  10%  10%	один раз в квартал
<b>3</b>	<b>Социальный педагог</b>		<b>до <u>280%</u></b>	
3.1	Качественная организация работы по социализации обучающихся	оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в социально-опасном положении	<b>3 % за обучающегося (не более 15%)</b>	один раз в квартал
		отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций	<b>10%</b>	
		качественное выполнение плана работы	<b>10%</b>	
		организация и проведение внеклассных мероприятий по социализации обучающихся	<b>5% за мероприятие (не более 15%)</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, %	Период оценки
		отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	<b>20%</b>	
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.	<b>10%</b>  <b>10%</b>  <b>10%</b>	один раз в квартал
		взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся (мероприятия по профилактике)	<b>5% за мероприятие (не более 20%)</b>	
3.3	Участие в методической работе колледжа	Руководство методическим объединением. Выступление на педсоветах, педагогических конференциях, семинарах.	<b>10% (не более 20%)</b>	один раз в квартал
3.4	Подготовка обучающихся к участию в конференциях, олимпиадах (модулю) согласно плана работы	за каждое мероприятие всероссийского/международного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	<b>10%</b> <b>20%</b> <b>40%</b>	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	учреждения (очный этап), (не более 80%)	за каждое мероприятие областного/регионального: подготовка призеров подготовка победителей	<b>10%</b> <b>20%</b>	один раз в квартал
		за каждое мероприятие городского уровня: подготовка победителей	<b>10%</b>	один раз в квартал
3.5	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%	<b>10%</b> <b>5%</b> <b>0%</b>	один раз в год
3.6	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа у студентов, школьников, родителей и общественности	за каждое мероприятие (на основании размещенной информации в СМИ)	<b>5%</b> (но не более 20%)	один раз в квартал
3.7	Организация работы студенческого отряда охраны правопорядка	подготовка и проведение мероприятий по охране правопорядка на территории колледжа, участие в городских и областных мероприятиях	<b>50%</b>	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, %	Период оценки
3.8	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.	<b>20%</b>	один раз в месяц
4	<b>Педагог дополнительного образования</b>		<b>до <u>270%</u></b>	
4.1	Качество организации образовательного процесса (кружковая деятельность)	процент посещаемости занятий: более 90% от 70% до 90% менее 70%	<b>70%</b> <b>30%</b> <b>0%</b>	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	<b>10%</b> <b>15%</b> <b>20%</b>  <b>5%</b> <b>10%</b> <b>10%</b>  <b>3%</b> <b>5%</b>	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	<b>15%</b> <b>30%</b>  <b>5%</b> <b>15%</b>	один раз в семестр
4.4	Обобщение опыта, издание собственных методических разработок	проведение открытых мероприятий публикации в СМИ методические разработки	<b>10%</b> <b>10%</b> <b>10%</b>	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	<b>30%</b>	один раз в квартал
<b>5</b>	<b>Педагог-организатор</b>		<b>до <u>270%</u></b>	
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	<b>10%</b> <i>(но не более 30% в сумме)</i>	один раз в год
5.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий	За каждое мероприятие	<b>10%</b> <i>(не более 30% в сумме)</i>	один раз в квартал



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
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.)	<b>10%</b> (не более 30% в сумме)	один раз в квартал
5.4	Качественное проведение мероприятий	За каждое мероприятие	<b>10%</b> (не более 40% в сумме)	один раз в квартал
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	<b>10%</b> <b>10%</b> <b>20%</b> <b>10%</b>	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	<b>10%</b> (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% -от 5% до 29% -менее 5%	<b>20%</b> <b>10%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, %	Период оценки
5.8	Развитие творческих способностей обучающихся	Реализация Программ, проектов по развитию обучающихся: - всероссийские; - областные; - внутриколледжные и городские	<b>30%</b> <b>20%</b> <b>10%</b>	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	<b>30%</b>	один раз в квартал
<b>6</b>	<b>Воспитатель, младший воспитатель</b>		<b>до 200%</b>	
6.1	Уровень организации воспитательной работы	отсутствие фактов правонарушений обучающимися, проживающими в общежитии	<b>20%</b>	один раз в квартал
		обновление в общежитиях информационных стендов, бюллетеней, наглядной агитации по актуальным вопросам деятельности государства в области молодежной политики и праздничным дням	<b>10%</b>	один раз в квартал
		оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в социально-опасном положении	<b>5 % за обучающегося (не более 20%)</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, %	Период оценки
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):	<b>5%</b> (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)	<b>10%</b> (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	<b>15%</b> <b>20%</b> <b>10%</b> <b>15%</b> <b>5%</b> <b>10%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, %	Период оценки
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)	<b>5%</b> (но не более 20% в сумме)	один раз в квартал
6.6	Своевременное и качественное ведение банка данных студентов, проживающих в общежитие	ведение социального паспорта общежития (на основании служебной записки социального педагога)	<b>10%</b>	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	<b>30%</b>	один раз в квартал
<b>7</b>	<b>Педагог-психолог</b>		<b>до 380%</b>	
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	<b>10%</b> (но не более 30% в сумме)	один раз в год
7.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	<b>10%</b> (но не более 30% в сумме)	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
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.)	<b>10%</b> <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	<b>10%</b> <i>(но не более 40% в сумме)</i>	один раз в квартал
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	<b>15%</b> <b>20%</b>  <b>5%</b> <b>10%</b>  <b>3%</b> <b>5%</b>	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)	<b>5%</b> <i>(но не более 15% в сумме)</i>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, %	Период оценки
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	<b>10%</b> <i>(но не более 30% в сумме)</i>	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	<b>30%</b>	один раз в квартал
<b>8</b>	<b>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</b>		<b><u>до 380%</u></b>	
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	<b>10%</b> <i>(но не более 30% в сумме)</i>	один раз в год
8.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	<b>10%</b> <i>(но не более 40% в сумме)</i>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
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.)	<b>10%</b> <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	<b>10%</b> <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	<b>20%</b> <b>50%</b> <b>20%</b> <b>50%</b>	один раз в квартал
8.6	Участие в организации и проведении мероприятий по ГО (тренировки по эвакуации, КШУ и т.п.)	За каждое мероприятие	<b>10%</b> <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	<b>5%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.8	Методическое обеспечение комплексной безопасности колледжа	- разработка локальных актов; - организация и проведение собраний, семинаров с обучающимися и родителями по ГО и антитеррористической защищенности;	<b>20%</b> (при условии согласования со специалистом по охране труда и нач. штаба ГО)	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	<b>30%</b>  <b>10%</b> за мероприятие (но не более 30% в сумме)	один раз в квартал
8.10	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	<b>30%</b>	один раз в квартал
<b>9</b>	<b>Руководитель физического воспитания</b>		<b><u>до 380%</u></b>	
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	<b>10%</b> (но не более 30% в сумме)	один раз в год



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
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%	<b>40%</b> <b>20%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
9.3	Организация и проведение оздоровительной физкультурной работы	Реализация программ, проектов, мероприятий, соревнований с обучающимися	<b>10%</b> <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	<b>20%</b> <b>70%</b> <b>20%</b> <b>70%</b>	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.)	<b>10%</b> <i>(но не более 40% в сумме)</i>	один раз в квартал
9.6	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	<b>10%</b> <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	<b>30%</b>	один раз в квартал

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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Заведующий службой хозяйственного обеспечения, заведующий службой безопасности, начальник хозяйственного отдела</b>		<b>до <u>320%</u></b>	
1.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>50%</b>	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	<b>50%</b>	один раз в квартал
1.3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	<b>50%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	<b>50%</b>	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	<b>30%</b>	ежегодно
1.6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения	<b>30%</b>	один раз в квартал
1.7	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	<b>30%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.8	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>30%</b>	один раз в квартал
<b>2</b>	<b>Заместитель руководителя по учебной работе, заместитель руководителя по производственной работе, заместитель руководителя по воспитательной работе</b>		<b>до <u>435%</u></b>	
2.1	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	<b>50%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
2.2	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 100%-95% менее 95 % (не эффективно)	<b>50%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: 60% и более 30%-59% менее 30 %	<b>50%</b> <b>30%</b> <b>0%</b>	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)	<b>50%</b> <b>20%</b> <b>0%</b>	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	<b>10%</b> <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	<b>20%</b> <b>30%</b>  <b>10%</b> <b>20%</b>	один раз в квартал
2.6	Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% менее 100%	<b>50%</b> <b>0%</b>	ежегодно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, %	Период оценки
2.7	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 20% 5% – 20% менее 5%	<b>50%</b> <b>30%</b> <b>0%</b>	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	<b>10%</b> (но не более 50% в сумме)	один раз в семестр
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	<b>10%</b> <b>10%</b> <b>10%</b> <b>10%</b>	один раз в квартал
<b>3</b>	<b>Главный бухгалтер</b>		<b>до 380%</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.1	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	<b>70%</b>	один раз в квартал
3.2	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	отсутствие задолженности	<b>70%</b>	один раз в квартал
3.3	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	<b>70%</b>	один раз в квартал
3.4	Качество ведения бухгалтерского учета	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов и министерства	<b>60%</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	<b>60%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, %	Период оценки
3.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>50%</b>	один раз в квартал
<b>7</b>	<b>Заведующий отделением</b>		<b>до 420%</b>	
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)	<b>30%</b> <b>10%</b> <b>0%</b>	один раз в год
7.2	Организация и проведение профорientационных мероприятий на отделении	за каждое мероприятие	<b>5%</b> (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)	<b>40%</b> <b>20%</b> <b>0%</b>	один раз в год



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, %	Период оценки
7.4	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 100% 95% -99% менее 95 % (не эффективно)	<b>50%</b> <b>30%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: 60% и более 30%-59% менее 30 %	<b>50%</b> <b>30%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
7.5	Сохранность контингента	100% 95% и более менее 95% (не эффективно)	<b>40%</b> <b>20%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
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)	<b>20%</b> <b>10%</b> <b>0%</b>	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%;	<b>30%</b> <b>10%</b>	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
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%	<b>20%</b> <b>15%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
7.9	Участие в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах и иных мероприятиях	за каждое мероприятие	<b>5%</b> (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	<b>10%</b> (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	<b>5%</b> (не более 30%)	один раз в месяц
7.12	Качественный контроль за ведением журналов занятий	Отсутствие замечаний за ведение журналов	<b>10%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, %	Период оценки
7.13	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>10%</b>  <b>10%</b>  <b>10%</b>  <b>10%</b>	один раз в квартал
<b>8</b>	<b>Заведующий учебно-методическим отделом</b>		<b>до 420%</b>	
8.1	Организация и проведение профорientационных мероприятий	за каждое мероприятие	<b>5%</b> (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%	<b>40%</b> <b>20%</b> <b>0%</b>	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)	<b>50%</b> <b>30%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		качественная успеваемость обучающихся: 60% и более 30%-59% менее 30 %	<b>50%</b> <b>30%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
8.4	Участие в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах и иных мероприятиях	за каждое мероприятие	<b>5%</b> ( <i>не более 30%</i> )	один раз в квартал
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	<b>20%</b> <b>30%</b>  <b>10%</b> <b>20%</b>	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	<b>10%</b> ( <i>но не более 30% в сумме</i> )	один раз в семестр
8.7	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий	За каждый оформленный анализ с отметкой проводившего	<b>5%</b> ( <i>не более 30%</i> )	один раз в квартал
8.8	Наставничество (работа с молодыми преподавателями, с предоставлением отчета)	Индивидуальная адресная помощь	<b>5%</b> ( <i>не более 50%</i> )	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.9	Проведение мастер-классов, семинаров, круглых столов, конкурсов для педагогических работников	За каждое мероприятие	<b>10%</b> (не более 30%)	один раз в квартал
8.10	Разработка локальных актов, рекомендаций	За каждый документ, утверждённый директором	<b>10%</b> (не более 30%)	один раз в год
8.11	Качественный контроль за ведением журналов занятий	Отсутствие замечаний за ведение журналов	<b>10%</b>	один раз в квартал
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	<b>10%</b>  <b>10%</b>  <b>10%</b>	один раз в квартал

### В. Специалисты и служащие

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

	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;	<b>35%</b> <b>30%</b>	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;	<b>35%</b> <b>30%</b>	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;	<b>35%</b> <b>30%</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	<b>65%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>40%</b>	один раз в квартал
<b>2</b>	<b>Специалист по кадрам, юристконсульт, секретарь учебной части, секретарь руководителя, диспетчер образовательного учреждения</b>		<b>до <u>330%</u></b>	
2.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	<b>80%</b>	один раз в квартал
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	<b>70%</b>	один раз в квартал
2.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	<b>70%</b>	один раз в квартал
		качественный прием и своевременная отправка информации по электронной почте	<b>70%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих их выплат, %	Период оценки
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	<b>40%</b>	один раз в квартал
<b>3</b>	<b>Инженер-программист</b>		<b><u>до 300%</u></b>	
3.1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	<b>20%</b>	один раз в квартал
		своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	<b>20%</b>	один раз в квартал
		своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования	<b>60%</b>	один раз в квартал



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих их 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)	<b>80%</b>	один раз в квартал
3.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	<b>40%</b>	один раз в квартал
3.4	Проведение работ по подготовке зданий учреждения к новому учебному году	отсутствие замечаний	<b>40%</b>	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	<b>40%</b>	один раз в квартал
<b>4</b>	<b>Специалист по охране труда</b>		<b>до <u>390%</u></b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.1	Соблюдение охраны и условий труда в учреждении	отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	<b>50%</b>	один раз в квартал
		организация проведения аттестации рабочих мест по условиям труда	<b>50%</b>	один раз в год
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках	<b>50%</b>	один раз в квартал
		организация обеспечения работников учреждения и обучающихся средствами индивидуальной защиты (разработка нормативов, списков и т.п.)	<b>30%</b>	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	<b>60%</b>	один раз в квартал
		проведение мероприятий по предотвращению производственного травматизма и профзаболеваемости	<b>50%</b>	один раз в год
		проведение практических занятий с работниками колледжа	<b>20%</b> (за каждое мероприятие, но не более 60%)	один раз в год

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
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	<b>40%</b>	один раз в квартал
<b>5</b>	<b>Библиотекарь</b>		<b><u>до 240%</u></b>	
5.1	Информационное обеспечение учебно-воспитательно го процесса	ведение работы по формированию и пополнению библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС, учебными планами, программами и задачами учебно-воспитательной работы	<b>30%</b>	один раз в квартал
		обеспечение сохранности библиотечного фонда, поддержание изданий в удовлетворительном состоянии; обеспечение контроля соблюдения сроков возврата литературы	<b>30%</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		организация и проведение учебно-воспитательных мероприятий со студентами	<b>10%</b> (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	<b>10%</b> (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	<b>10%</b> (за каждое, но не более 30%)	один раз в квартал
		оформление тематических выставок	<b>10%</b> (за каждое, но не более 30%)	
		участие в работе методического объединения библиотекарей образовательных учреждений	<b>20%</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
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	<b>40%</b>	один раз в квартал
<b>6</b>	<b>Комендант</b>		<b>до <u>270%</u></b>	
6.1	Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение пропускного режима, организация соблюдения графика дежурств по зданию, общежитию	<b>40%</b>	один раз в квартал
		организация мероприятий по улучшению жилищно-бытового обслуживания проживающих в общежитии	<b>30%</b>	один раз в квартал
		обеспечение бережного отношения обучающихся к имуществу учреждения, соблюдение чистоты в зданиях, жилых помещениях и помещениях общего пользования	<b>40%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		благоустройство здания, общежития, организация систематических генеральных уборок помещений	<b>40%</b>	один раз в квартал
		обеспечение своевременного ремонта или замены оборудования, мебели, постельного белья, а также устранения недостатков в бытовом обеспечении	<b>40%</b>	один раз в квартал
6.2	Обеспечение выполнения правил проживания в общежитии, требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	<b>40%</b>	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	<b>40%</b>	один раз в квартал
<b>6</b>	<b>Заведующий столовой</b>		<b>до <u>200%</u></b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.1	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	<b>50%</b>	один раз в квартал
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	<b>50%</b>	один раз в квартал
6.2	Обеспечение санитарно-гигиеничес ких условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	<b>60%</b>	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	<b>40%</b>	один раз в квартал
<b>8</b>	<b>Лаборант</b>		<b>до <u>270%</u></b>	
8.1	Создание условий для качественного осуществления учебного процесса	обеспечение бесперебойной и надежной работы лабораторного оборудования	<b>40%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		своевременная и качественная подготовка приборов, технических средств обучения, аппаратуры к проведению лабораторных работ	<b>40%</b>	один раз в квартал
		содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	<b>40%</b>	один раз в квартал
8.2	Рациональное использование расходных материалов	отсутствие замечаний по ведению учета расходных материалов	<b>30%</b>	один раз в квартал
		своевременное составление заявок на приобретение расходных материалов, реактивов	<b>40%</b>	один раз в квартал
8.3	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	отсутствие нарушений	<b>40%</b>	один раз в квартал



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, %	Период оценки
8.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>40%</b>	один раз в квартал
<b>9</b>	<b>Начальник штаба гражданской обороны</b>		<b><u>до 390%</u></b>	
9.1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей контроль и 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)	<b>50%</b>	один раз в квартал
9.2	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков	Отсутствие нарушений и замечаний руководителя	<b>50%</b>	один раз в квартал
9.3	Соблюдение норм и правил по ГО и ЧС	Отсутствие нарушений и замечаний руководителя	<b>50%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, %	Период оценки
9.4	Обеспечение безопасности обучающихся и работников колледжа	Отсутствие ЧП, конфликтных ситуаций, фактов ношения и хранения запрещенных предметов и т.п.	<b>50%</b>	один раз в квартал
9.5	Обеспечение сохранности имущества колледжа	-отсутствие нарушений по охране объекта, соблюдение пропускного режима; -своевременное реагирование на экстренные ситуации;	<b>50%</b>	один раз в квартал
9.6	Методическое обеспечение комплексной безопасности	-разработка локальных актов, инструкций, памяток и т.п.; -организация тренировок по эвакуации, КШУ	<b>30%</b> <b>30%</b>	один раз в семестр
9.7	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	<b>50%</b>	один раз в квартал

## Г. Рабочие

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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
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	<b>30%</b>	один раз в квартал
<b>2</b>	<b>Слесарь-сантехник, слесарь-электрик, механик</b>		<b><u>330%</u></b>	
2.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний к качеству и своевременности выполнения работ	<b>50%</b>	один раз в квартал
2.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодичес кого осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	<b>20%</b>	один раз в квартал
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	<b>30%</b>	один раз в квартал
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	<b>50%</b>	один раз в квартал
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	<b>20%</b>	один раз в квартал
2.3	Своевременная и качественная	отсутствие замечаний	<b>100%</b>	один раз в год

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, %	Период оценки
	подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону			
2.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	<b>30%</b>	один раз в квартал
2.5	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	<b>30%</b>	один раз в квартал
<b>3</b>	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию зданий</b>		<b>330%</b>	
3.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний к качеству и своевременности выполнения работ	<b>90%</b>	один раз в квартал
3.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодичес кого осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	<b>30%</b>	один раз в квартал
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и	<b>30%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		инженерных сетей		
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	<b>30%</b>	один раз в квартал
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	<b>30%</b>	один раз в квартал
3.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	<b>60%</b>	один раз в год
3.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	<b>30%</b>	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	<b>30%</b>	один раз в квартал
<b>4</b>	<b>Уборщик служебных помещений, уборщик территории</b>		<b>до <u>180%</u></b>	
4.1	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	<b>30%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.2	Рациональное использование материальных запасов (на основании служебной записки руководителя подразделения)	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	<b>20%</b>	один раз в квартал
4.3	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	<b>30%</b>	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	<b>10 % за каждое (но не более 40%)</b>	один раз в квартал
4.5	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	<b>10 % за каждое (но не более 30%)</b>	один раз в квартал
4.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>30%</b>	один раз в квартал
<b>5</b>	<b>Гардеробщик</b>		<b>до 180%</b>	
5.1	Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение бесперебойной работы гардероба	<b>40%</b>	один раз в квартал
		обеспечение сохранности	<b>40%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		имущества, сданного на хранение		
		содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	<b>40%</b>	один раз в квартал
5.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>30%</b>  <b>30%</b>	один раз в квартал
<b>6</b>	<b>Повар</b>		<b>до <u>220%</u></b>	
6.1	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	<b>70%</b>	один раз в квартал
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	<b>70%</b>	один раз в квартал
6.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	<b>50%</b>	один раз в квартал



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, %	Период оценки
6.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>30%</b>	один раз в квартал
<b>7</b>	<b>Мойщик посуды</b>		<b>до <u>180%</u></b>	
7.1	Обеспечение условий для организации питания обучающихся	качественная и своевременная обработка посуды и инвентаря	<b>20%</b>	один раз в квартал
		качественная уборка пищеблока, обеденного зала и других помещений столовой	<b>20%</b>	один раз в квартал
		обеспечение первичной обработки продуктов питания	<b>20%</b>	один раз в квартал
		качественное проведение генеральных уборок	<b>20%</b>	один раз в квартал
7.2	Обеспечение требований Сан ПиНа, Роспотребнадзора	отсутствие нарушений	<b>20%</b>	один раз в квартал
7.3	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, недопущение боя посуды по вине работника	<b>20%</b>	один раз в квартал
7.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений,	<b>30%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, %	Период оценки
		распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>30%</b>	
<b>8</b>	<b>Грузчик, экспедитор, машинист по стирке белья</b>		до <b><u>180%</u></b>	
8.1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	отсутствие нарушений	<b>40%</b>	один раз в квартал
8.2	Соблюдение норм, правил и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правил внутреннего трудоустройства	отсутствие нарушений	<b>40%</b>	один раз в квартал
8.3	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте	отсутствие нарушений	<b>40%</b>	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	<b>30%</b>  <b>30%</b>	один раз в квартал
<b>9</b>	<b>Кладовщик</b>		до <b><u>210%</u></b>	
9.1	Своевременное обеспечение продуктами питания	отсутствие нарушений	<b>30%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, %	Период оценки
9.2	Контроль за качеством поступающих продуктов питания	экономное расходование продуктов питания	<b>10%</b>	один раз в квартал
9.3	Соблюдение санитарных требований и правил по хранению продуктов питания	отсутствие нарушений	<b>10%</b>	один раз в квартал
9.4	Оформление документации на получение продуктов питания, соответствие сертификации.	отсутствие нарушений	<b>30%</b>	один раз в квартал
9.5	Санитарное состояние кладовых, овощехранилища, соблюдение маркировки тары.	отсутствие нарушений	<b>30%</b>	один раз в квартал
9.6	Контроль за исправностью холодильного оборудования.	бережное отношение к имуществу, своевременный ремонт оборудования	<b>10%</b>	один раз в квартал
9.7	Соблюдение норм, правил и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	<b>30%</b>	один раз в квартал
9.8	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте	отсутствие нарушений	<b>30%</b>	один раз в квартал
9.9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со	<b>20%</b>  <b>10%.</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, %	Период оценки
		стороны участников образовательного процесса		
<b>10</b>	<b>Кастелянша</b>		<b>до <u>180%</u></b>	
10.1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	отсутствие нарушений	<b>50%</b>	один раз в квартал
10.2	Соблюдение норм, правил и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правил внутреннего трудоустройства	отсутствие нарушений	<b>50%</b>	один раз в квартал
10.3	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте	отсутствие нарушений	<b>50%</b>	один раз в квартал
10.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>20%</b>  <b>10%.</b>	один раз в квартал
<b>11</b>	<b>Паспортист</b>		<b>до <u>180%</u></b>	
11.1	Надлежащее исполнение должностных обязанностей по оформлению процедуры обмена паспортов, временной регистрации обучающихся	отсутствие нарушений	<b>50%</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
11.2	Ведение паспортного учета по картотеке, учета комнат и граждан проживающих в них.	отсутствие нарушений	<b>50%</b>	один раз в квартал
11.3	Осуществление контроля за соблюдением паспортного режима гражданами, обучающимися	отсутствие нарушений	<b>50%</b>	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	<b>30%</b>	один раз в квартал

4.4. Стимулирующие надбавки за ученую степень устанавливаются от должностного оклада (оклада) в размере:

- кандидат наук - от 8 до 16%;
- доктор наук - от 8 до 20%.

4.5. Стимулирующая надбавка за почетные звания устанавливаются работникам, имеющим:

- Почетные звания: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник торговли» и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере от 8 до 25% от должностного оклада (ставки заработной платы);

- Нагрудные знаки: «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник

среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», «Почетный работник лесного хозяйства», «Почетный работник транспорта России», «Почетный радист», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник геодезии и картографии», «Отличник физической культуры», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», медалью К.Д.Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20% от должностного оклада (оклада);

- Нагрудные знаки «За развитие научно-исследовательской работы студентов», устанавливаются в размере до 15% от должностного оклада (ставки заработной платы);

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

- Почетную грамоту Президента Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере до 15% от должностного оклада.

- «Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации», устанавливаются в размере от 20% до 50% от должностного оклада (ставки заработной платы)».

4.6. При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пункта 4.5. надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

4.7. Персональные надбавки устанавливаются отдельным высококвалифицированным работникам Учреждений в соответствии с Постановлением главы администрации Новосибирской области от 13.10.2003 № 666 «О введении индивидуальных условий оплаты труда работникам организаций, финансируемых из областного бюджета». Размеры персональных надбавок не должны превышать 200% должностного оклада (оклада).

4.8. Решением 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 и Учреждения в целом;

- 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.

4.9. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссии).

4.9.1. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями, утвержденными в Положении о системе оплаты труда работников.

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

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

- выбирает председателя и секретаря Комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу Комиссии;
- заслушивает мнение руководителя Учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений;
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет процентов.

4.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Министерством в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя.

Стимулирование руководителя производится по представлению Учреждением информации в Министерство о выполнении качественных показателей деятельности учреждения.

4.11. Руководитель 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 в процентах от должностного оклада или в виде фиксированной суммы.

## **5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

## Оценочный лист

на \_\_\_\_\_ кв. 20\_\_ г., по итогам работы в \_\_\_\_\_ кв. 20\_\_ г.

(ФИО, должность)

	Показатель	Размер стимулирующих выплат установленный работником, %	Размер стимулирующих выплат установленный руководителем структурного подразделения, %	Размер стимулирующих выплат установленный комиссией, %	Обоснование
1.1.					
1.2					