

УТВЕРЖДАЮ

СОГЛАСОВАНО

Руководитель государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса» Чугаев К.А.

Председатель первичной профсоюзной организации Еремина Л.И.



ПОДПИСЬ

2019 год

Еремина

ПОДПИСЬ

Положение об оплате труда работников

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Новосибирской области «Новосибирский колледж легкой промышленности и
сервиса»

(наименование учреждения)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса» (далее – учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018г. № 272-п «Об утверждении 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», Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области на 2017 – 2019 годы (далее – Отраслевое соглашение), и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области.

1.2. Положение вступает в силу с 01 октября 2019 года.

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

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и направленных учреждением на оплату труда работников и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся (воспитанников) и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ), и его размер доводится своевременно в письменном виде до руководителя Учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества).

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

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

1.5. Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда 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. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, 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.

1.8. Заработная плата работника, принятого по трудовому договору на неполный рабочий день, или не полностью отработавшего норму рабочего времени, в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом

сохранялось место работы (например, командировка, отсутствие в связи с болезнью), при соблюдении нормы труда за фактически отработанное время и выполнении качественных показателей не должна быть ниже заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, рассчитанной пропорционально отработанному времени.

1.9. Работники Учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени (в том числе внешние совместители) при определении среднемесячной численности работников Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

1.10. 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, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения;
- количества обучающихся в учреждении;
- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих.

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

1.12. Оплата труда руководителя учреждения регламентируется Отраслевым соглашением.

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

II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения

2.1 Система оплаты труда работников устанавливается Положением об оплате труда работников Учреждения, которое утверждается приказом директора Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области,

Положением о системе 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, (утв. постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018г. №272-п), на основании Отраслевого тарифного соглашения с учетом:

- ✓ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязательства), 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;

✓ обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

✓ обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

✓ обеспечение условий для выполнения размера заработной платы работникам Учреждений и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

✓ норм труда, в т.ч. для педагогических работников с учетом установленных норм учебной нагрузки за ставку заработной платы.

2.2. Оплата труда работников учреждения включает:

должностные оклады (оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.3. Показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей устанавливаются в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением.

Размер должностного оклада заместителя директора устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора Учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Размеры должностного оклада директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений устанавливаются с Областным отраслевым соглашением.

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

2.6. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащим, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019г. № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами».

2.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в сроки, установленные Отраслевым соглашением.

2.8. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическими работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 №276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014г., регистрационный № 32408) при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в случаях, предусмотренных Отраслевым тарифным соглашением.

2.9. 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 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;

✓ на один год – до наступления права для начисления страховой пенсии по старости, на 6 месяцев – по окончании длительной болезни;

✓ после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

2.10. Требования к квалификации установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, по соответствующим разделом либо в соответствующих профессиональных стандартах.

2.11. 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.

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

III. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников Учреждения, в том числе могут быть установлены директору Учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

➤ работу в ночное время в размере 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.

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

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

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

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

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

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

➤ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

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

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

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

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

- ✓ за проверку письменных работ – 10% доплата устанавливается в процентном отношении от оклада работника, размер доплаты производится пропорционально объему педагогической нагрузки по дисциплинам, по которым предусмотрена проверка письменных работ, но не более ставки заработной платы;

- ✓ за заведование кабинетом учебной дисциплины – 5% к должностному окладу по основной должности (с учётом квалификационной категории);

- ✓ за заведованием учебной лабораторией (мастерской, участком в учебно-производственных мастерских) – 10% к должностному окладу по основной должности (с учётом квалификационной категории);

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

- ✓ за классное руководство (кураторство) учебной группой – доплата устанавливается из расчета 1000 рублей в месяц в группе с наполняемостью 25 человек.

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

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

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

IV. Виды выплат стимулирующего характера

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

- ✓ надбавки за качественные показатели деятельности работников;
- ✓ надбавки за ученую степень, ученое звание;
- ✓ премии по итогам календарного года;

- ✓ надбавка за почетное звание;
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливается настоящим Положением об оплате труда работников Учреждения.

4.2. Стимулирующие надбавки за ученую степень устанавливаются от должностного оклада, ставки заработной платы в размере:

- ✓ кандидат наук – 10%;
- ✓ доктор наук -20%.

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

4.3.1. Почетное звание: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%;

4.3.2. Нагрудные знаки: «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 среднего профессионального образования России», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», и другими нагрудными знаками, соответствующими профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%;

4.3.3. Почетную грамоту: Президента РФ, отраслевых Министерства РФ в размере 15% от должностного оклада.

4.4. При наличии у работника права на выплату надбавки на основании пунктов 4.3.1 – 4.3.3. настоящего Положения, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

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

А. Преподаватели, мастера производственного обучения

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Преподаватели, мастера производственного обучения		до 280	
1.1	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся по результатам промежуточной аттестации: 100%	10	один раз в месяц
		качественная успеваемость обучающихся по результатам промежуточной аттестации: 50% и более	10	один раз в месяц
1.2	Положительная динамика метапредметных результатов и общих компетенций обучающихся,	выполнение индивидуальных проектов обучающимися в соответствии с графиком: 90% и более	10	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	подтвержденных актуальным портфолио	наличие актуальных портфолио обучающихся: 70% и более	10	
1.3	Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю)	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников	20	один раз в месяц
		подготовка призеров	25	
		подготовка победителей	35	
		за каждое мероприятие областного/муниципального уровня: подготовка участников	15	
		подготовка призеров	20	
		подготовка победителей	25	
1.4	Проведение уроков (занятий) высокого качества	средний балл эффективности занятий, при проведении которых используются информационные технологии, проектная деятельность и иные формы активного обучения (согласно данным контроля качества): 71 балл и более	10	один раз в месяц
		51 – 70 баллов	5	
1.5	Организация обучения по дисциплине по индивидуальному учебному плану обучающегося	количество обучающихся по дисциплине по индивидуальному учебному плану: 5 человек и более (с использованием дистанционных технологий)	20	один раз в месяц
		до 5 человек (с использованием дистанционных технологий)	15	
		5 человек и более	10	
		до 5 человек	5	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.6	Организация и проведение внеурочных мероприятий	количество внеурочных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся, (здоровье сберегающие технологии, тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, экскурсии и т.п.); профорientационных мероприятий с обучающимися СОШ: 2 мероприятия и более	20	один раз в месяц
		1 мероприятие	10	
1.7	Работа с семьями обучающихся коммерческих групп	отсутствие задолженности по оплате за обучение в группе	10	один раз в месяц
1.8	Участие в проектной работе колледжа	участие в мероприятиях, организованных проектным офисом колледжа	10	один раз в месяц
1.9	Сохранность контингента обучающихся в группе	сохранность контингента обучающихся в группе: 95% и более	10	один раз в месяц
1.10	Трансляция профессионального опыта	проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, публикации и т.п.	20	один раз в месяц
		публикации статей на сайте колледжа и т.п.	5	
1.11	Наличие актуального портфолио педагога	наличие актуального портфолио педагога, размещенного на электронном ресурсе колледжа	10	один раз в месяц
1.12	Отсутствие обращений участников образовательных отношений по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	10	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.13	Степень удовлетворённости преподаванием дисциплины участниками образовательных отношений	доля удовлетворённости преподаванием дисциплины по результатам опроса всех участников образовательных отношений: 90% и более	10	один раз в месяц
1.14	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	50	один раз в месяц
2	Социальный педагог		до 200	
2.1	Качественная организация работы по социализации обучающихся	оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в социально-опасном положении	20	один раз в месяц
		отсутствие жалоб родителей и педагогов на несвоевременную организацию работы	20	один раз в месяц
		качественное выполнение плана работы по профессиональной ориентации обучающихся	20	один раз в месяц
2.2	Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	охват обучающихся «группы риска» во внеурочное время общественно-полезной деятельностью: 90%-100%	30	один раз в месяц
		менее 80%	0	
		результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуспешности обучения: - отсутствие проявлений девиантного поведения обучающихся; снижение количества проявлений девиантного поведения обучающихся	30	один раз в месяц
50				

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.3	Взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся (органы опеки, полиции, комиссия по делам несовершеннолетних и др.)	эффективное взаимодействие для организации социальной помощи обучающимся (лечение, жилье и др.)	20	один раз в месяц
2.4.	Организация и проведение мероприятий для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ	за эффективное проведение мероприятие	20	один раз в месяц
2.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	40	один раз в месяц
3	Педагог дополнительного образования		до 200	
3.1	Качество организации образовательного процесса	процент посещаемости занятий: более 90%	30	один раз в месяц
		от 70% до 90%	10	
		менее 70%	0	
3.2	Подготовка обучающихся к участию в праздниках, конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров	20	один раз в месяц
		подготовка победителей	30	
		за каждое мероприятие областного, городского уровня: участие	15	
		призовое место	20	
		за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка призеров	15	
		подготовка победителей	20	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		за каждое мероприятие областного, городского уровня: участие	15	
		призовое место	20	
3.3	Информационно – просветительная деятельность	проведение открытых мероприятий	30	один раз в месяц
		методические разработки	20	
		освещение мероприятий на сайте учреждения	10	
3.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
4	Воспитатель, младший воспитатель		до 180	
4.1	Обеспечение психологического комфорта и безопасных условий для обучающихся, проживающих в общежитии	отсутствие обоснованных жалоб и неразрешенных конфликтных ситуаций со стороны обучающихся	30	один раз в месяц
		отсутствие травматизма и чрезвычайных происшествий среди обучающихся в общежитии	30	
		своевременное информирование обучающихся по вопросам деятельности общежития	30	
		эффективная организация психолого-педагогических условий проживания в общежитии	30	
4.2	Доля обучающихся об общего количества обучающихся, участвующих	50% и более	20	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	во внеурочное время в творческой, общественно-полезной и другой деятельности	от 20% до 49%	10	
		менее 20%	0	
4.3	Организация и проведение социально-значимых мероприятий	за эффективное проведение мероприятия	10	один раз в месяц
4.4	Индивидуальная работа с семьями обучающихся	наличие регулярного взаимодействия с родителями (законными представителями обучающихся)	10	один раз в месяц
4.5	Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психологического и физического здоровья обучающихся	проведение мероприятий с применением здоровьесберегающих технологий, тематических лекций, бесед о здоровом образе жизни, инструктажей по соблюдению санитарных норм правил, гигиены и т.п.	30	один раз в месяц
4.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
5	Педагог-организатор		до 250	
5.1	Проведение совместных мероприятий с социальными партнерами (предприятия отрасли, патриотические клубы, кадровые агентства, социально-психологические центры и т.п.)	за каждое мероприятие: - 1- 2 мероприятия:	10	один раз в месяц
		- от 3 до 5;	30	
		-более 5	50	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.2.	Организация и проведение профориентационных и других социально – значимых мероприятий для обучающихся	за эффективно проведенное мероприятие	20	один раз в месяц
5.3	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах, конкурсах и др.	за каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	10	один раз в месяц
5.4	Организация и участие в различных добровольческих акциях	за каждое участие в мероприятии с отметкой организатора мероприятия	20	один раз в месяц
5.5	Научно-методическая деятельность	за публикации на сайте колледжа, в студенческой газете «Легко!»	10	один раз в месяц
		за публикацию статьи на сайте администрации района, города	20	
		за публикацию статьи на сайте Министерства образования НСО	30	
5.6	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва классного руководителя (куратора) о проведенном мероприятии	10	один раз в месяц
5.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнение индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
6	Методист		до 280	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.1	Учебно-методическая деятельность	Организация и сопровождение учебно-методической деятельности педагогов. Качественная и своевременная разработка УМК педагогами.	50	
6.2	Научно-методическая деятельность	Организация и сопровождение научно-методической деятельности педагогов (публикации в рецензируемых научных изданиях, интернет-изданиях и т.п., выступления на конференциях, семинарах и пр.)	20	
6.3	Ведение официального сайта колледжа	Качественное и своевременное размещение информации на сайте в соответствии с законодательством	50	
6.4	Внедрение систем комплексной автоматизации колледжа	Качественный и своевременный анализ образовательного процесса с помощью специального программного обеспечения. Своевременное оказание методической помощи педагогам (обучение) в использовании программного обеспечения в работе	50	
6.5	Участие в проектной работе колледжа	Участие в мероприятиях, организованных проектным офисом колледжа	10	
6.6	Разработка и проведение научно-методических семинаров, тренингов, мастер-классов, в том числе, выступления на заседаниях педсоветов и т.п.	за каждое мероприятие с обязательным наличием оформленного сценария, протокола или другого подтверждающего документа	50	
6.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	50	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7	Педагог-психолог		до 280	
7.1	Организация и проведение профориентационных и других социально-значимых мероприятий для обучающихся	за эффективное проведение мероприятий	20	один раз в месяц
7.2	Реализация социокультурных проектов	наличие реализуемых проектов: регионального уровня	15	один раз в месяц
		уровня района, учреждения	10	
7.3	Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психологического и физического здоровья обучающихся	проведение мероприятий с применением здоровьесберегающих технологий, тематических лекция, бесед о здоровом образе жизни и т.п.	15	один раз в месяц
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	15	один раз в месяц
7.5	Методическое сопровождение мероприятий	за оформленный соответствующим образом регламент проведенного мероприятия, сценарный план и т.п.	30	один раз в месяц
		разработка методического сопровождения мероприятия	20	
7.6	Разработка и проведение тематических классных часов	за подготовку материала к классным часам при наличии отзыва куратора о проведенном мероприятии	15	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц

Б. Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Начальник хозяйственного отдела		до 280	
1.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	15	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	5	
1.2	Соблюдение сроков и порядка предоставление заявок на закупку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	20	один раз в месяц
1.3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	30	один раз в месяц
1.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	50	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.5	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний приемной комиссии министерства и руководителя учреждения	30	один раз в месяц
1.6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения	50	один раз в месяц
1.7	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	30	один раз в месяц
1.8	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
2	Заместитель руководителя по учебно-производственной работе, заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе		до 360	
2.1	Сохранность контингента	95% и более	30	один раз в месяц
		Менее 95%	0	
2.2	Создание условий для достижения обучающимися высоких качественных показателей, стабильность и рост качества обучения	обеспечение высоких показателей абсолютной и качественной успеваемости обучающихся	25	один раз в месяц
		отсутствие замечаний и поручений Министерства	5	

	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: 70% и более	20	один раз в месяц
		50%-69%	10	
		менее 50%	0	
2.4	Организация участия обучающихся и работников колледжа в мероприятиях и проектах проводимых сторонними организациями	за эффективное проведение мероприятие	15	один раз в месяц
2.5	Эффективность предоставляемых учреждением услуг (работ)	организация инновационной деятельности, участие в конкурсах, грантах, программах, проектах и т.д	20	один раз в месяц
		отсутствие замечаний по исполнению запросов и поручений Министерства	20	
2.6	Выполнение целевых показателей государственного задания	соответствие плавного и фактического объема государственной услуги	20	один раз в месяц
		своевременное ведение отчетной документации, мониторингов по выполнению целевых показателей государственного задания	20	
2.7	Выполнение учреждением контрольных цифр приема обучающихся по реализуемым специальностям и профессиям	100%	30	один раз в год
		менее 100%	0	
2.8	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15%	30 20 0	один раз в год
		5% – 15%		
		Менее 15%		
2.9	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15%	30 20 0	один раз в год
		5% – 15%		
		Менее 15%		

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.0	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
3	Заместитель директора по научно-методической работе		до 360	
3.1	Качественная организация и проведение методической работы по сопровождению деятельности педагогических работников	методическая помощь педагогическим работникам в определении содержания, форм, методов и средств обучения	30	один раз в год один раз в месяц
		организация и участие в разработке учебно-методической документации учреждения	20	
		проведение методических советов, семинаров и др.	20	
		оказание по запросу педагогических работников консультативной и практической помощи по составлению их рабочих образовательных (предметных) программ по дисциплинам и учебным планам	10	
3.2	Качественная организация и подготовка участия педагогических работников в конкурсах (в том числе профессионального мастерства), конференциях, фестивалях и т.д.	за каждое мероприятие всероссийского, межрегионального уровня: подготовка призеров	15	один раз в месяц
		подготовка победителей	10	
		за каждое мероприятие областного, городского уровня: подготовка призеров	10	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		подготовка победителей	5	
3.3	Посещение и анализ учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	подготовка и анализ материалов	20	один раз в месяц
3.4	Создание условий для достижения обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	обеспечение высоких показателей абсолютной и качественной успеваемости обучающихся	30	один раз в месяц
3.5	Ведение качественной информационно-методической деятельности	подготовка и публикация докладов, выступлений, методических материалов и разработок	35	один раз в месяц
		подготовка и размещение 2 и более пресс-релизов, информационных материалов на сайте т.д.	20	
		отсутствие замечаний и поручений Министерства	5	
3.6	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
4	Главный бухгалтер		до 360	
4.1	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	50	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.2	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	отсутствие задолженности	50	один раз в месяц
4.3	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	30	один раз в месяц
4.4	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства РФ	отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок	30	
		отсутствие нарушений по содержанию и срокам исполнения финансовых и статистических отчетов, в т.ч. обязательств перед ФНС, ФСС, ПФ РФ по НСО и др.	50	
		отсутствие нарушений выполнения условий соглашений, график платежей	30	
4.5	Качество ведения бухгалтерского учета	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов и министерства	45	один раз в месяц
		отсутствие замечаний и поручений Министерства	5	
4.6.	Соблюдение сроков и порядка размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	20	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
5	Заведующий учебно-производственной мастерской, заведующий отделом многофункционального центра прикладных квалификаций		до 300	
5.1	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 70% и более	40	один раз в месяц
		50%-70%	20	
		менее 50%	0	
5.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий и других социально - значимых мероприятий	за эффективную организацию мероприятий	10	один раз в месяц
5.3	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15%	20	один раз в месяц
		5% - 15%	10	
		менее 5%	0	
5.4	Сохранность контингента	95% и более	10	один раз в месяц
		менее 95%	0	
5.5	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 5%	30	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		более 5%	0	
5.6	Качественная организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю, виду практики)	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): - 70% и более	15	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
5.7	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	20	один раз в месяц
5.8	Индивидуальная работа с семьями обучающихся	наличие регулярного взаимодействия с родителями (законными представителями обучающихся)	20	один раз в месяц
5.9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц
6	Заведующий очным отделением		300	
6.1	Качественное создание условий для достижения обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	обеспечение высоких показателей абсолютной и качественной успеваемости обучающихся	25	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
6.2	Динамика учебных результатов обучающихся (сводные данные успеваемости и качества знаний обучающихся)	наличие положительной динамики успеваемости и качества знаний обучающихся	30	один раз в месяц
6.3	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 5%	30	один раз в месяц
		5% и более	0	
6.4	Сохранность контингента	95% и более	60	один раз в месяц
		менее 95%	0	
6.5	Выполнение учреждением контрольных цифр приема обучающихся по реализуемым специальностям и профессиям	100%	50	один раз в месяц
		менее 100%	0	
6.6	Организация и проведение профорientационных мероприятий и других социально - значимых мероприятий	за эффективную организацию мероприятий	10	один раз в месяц
6.7	Индивидуальная работа с семьями обучающихся	наличие регулярного взаимодействия с родителями (законными представителями обучающихся)	20	один раз в месяц
6.8	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15%	40	один раз в месяц
		5% - 15%	30	

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

В. Специалисты и служащие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Работники бухгалтерии (бухгалтер, кассир, ведущий бухгалтер)		до 250	
1.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	30	один раз в месяц
1.2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	40	один раз в месяц
1.3	Соблюдение сроков и порядка размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	30	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.4	Качественное соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства РФ	отсутствие нарушений по содержанию и срокам исполнения финансовых и статистических отчетов, в т.ч. обязательств перед ФНС, ФСС, ПФ РФ по НСО и др.	25	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	5	
		отсутствие нарушений выполнения условий соглашений, график платежей	30	
		Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	40	
1.5	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	50	один раз в месяц
2	Ведущий экономист		до 250	
2.1	Качественное и своевременное составление проектов плана финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	35	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний министерства	5	
2.2	Своевременное составление и предоставление смет, заявок, подготовка обоснований к сметам и расчетам по госзаданию по приносящей доход деятельности	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	40	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.3	Качественное и своевременное осуществление экономического анализа хозяйственной деятельности учреждения, выявление резервов, разработка мероприятий по обеспечению режима экономии	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	50	один раз в месяц
2.4	Качественное и своевременное осуществление экономического анализа хозяйственной деятельности учреждения, выявление резервов, разработка мероприятия по обеспечению режима экономии	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	30	один раз в месяц
2.5	Качественное и своевременное проведение работ по усовершенствованию прогрессивных форм организации труда и управления, а также плановой и учетной документации	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	40	один раз в месяц
2.6	Качественное и своевременное составление справок и периодической отчетности в запрашиваемые органы	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	20	один раз в месяц
2.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3	Паспортист, секретарь руководителя, секретарь учебной части, делопроизводитель		до 200	
3.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	30	один раз в месяц
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	45	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
3.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	40	один раз в месяц
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	40	один раз в месяц
3.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40	один раз в месяц
4	Юрисконсульт ведущий		до 280	
4.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	20	один раз в месяц
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	15	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
4.2	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства РФ	отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок	30	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.3	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в установленный срок	30	один раз в месяц
4.4	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	50	один раз в месяц
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	40	один раз в месяц
4.5	Своевременный контроль за изменением действующего законодательства	систематическое отслеживание изменений в действующем законодательстве	20	один раз в месяц
		своевременное обеспечение учреждения и специалистов нормативными и правовыми актами, необходимыми для осуществления ими своих функциональных обязанностей	20	
4.6	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	50	один раз в месяц
5	Специалист по кадрам		до 230	
5.1	Качественная подготовка и ведение документации по учету кадров	надлежащее состояние документации по кадрам	35	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.2	Правильная о своевременная работа в информационных системах (кадры государственного учреждения и других системах)	полнота и своевременность работы с базами данных	60	один раз в месяц
5.3	Своевременная работа по защите информации и персональных данных работников	систематическое ведение работы в соответствии с требованиями законодательства	40	один раз в месяц
5.4	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства РФ	отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок	30	один раз в месяц
5.5	Работа по ведению воинского учета среди студентов учреждения	полнота и своевременность работы в соответствии с законодательством о воинском учете	30	один раз в месяц
5.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
6	Инженер – программист, механик		до 250	
6.1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	30	один раз в месяц
		своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	30	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования	50	
		своевременный ремонт технических систем и оборудования	30	один раз в месяц
6.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний	20	один раз в месяц
6.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	20	один раз в месяц
6.4	Качественное техническое обеспечение деятельности учреждений	отсутствие неисправностей технических систем и оборудования	15	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
6.5	Качественное состояние профильной документации	своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации	20	один раз в месяц
6.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
7	Специалист по охране труда		до 250	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.1	Качественное обеспечение подготовки работников в области охраны труда	своевременное проведение инструктажей по охране труда	20	
		плановое обучение работников охране труда	20	
		своевременная разработка инструкций по охране труда и других документов	35	
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
7.2	Эффективный контроль за соблюдением требований охраны труда	контроль за соблюдением требований нормативных правовых и локальных нормативных актов по охране труда	40	
		контроль выполнения мероприятий, направленных на создание безопасных условий труда	40	один раз в месяц
7.3	Качественное обеспечение снижения уровней профессиональных рисков с учетом условий труда	разработка планов (программ) мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, улучшению условий и охраны труда	30	один раз в месяц
		своевременное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров	30	один раз в месяц
7.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8	Заведующий хозяйством		до 250	
8.1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний контролирующих органов	30	один раз в месяц
		соответствие условий образовательного процесса требованиям Сан ПиН в части обеспечения температурного светового режима	40	один раз в месяц
		поддержание чистоты и порядка на складе, в бытовых помещениях	20	один раз в месяц
8.2	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	35	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
8.3	Рациональное использование энергоресурсов	проведение мероприятий, направленных на экономию энергоресурсов	30	один раз в месяц
8.4	Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	60	один раз в месяц
8.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
9	Библиотекарь		до 250	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.1	Информационное обеспечение учебного процесса	Ведение работы по формированию и пополнению библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС, учебными планами, программами и задачами учебно-воспитательной работы	30	один раз в месяц
		обеспечение сохранности учебного фонда, поддержание изданий в удовлетворительном состоянии	30	один раз в месяц
		организация и проведение учебно-воспитательных мероприятий со студентами	40	один раз в месяц
9.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	оказание адресной консультационной помощи педагогическим работникам и студентам колледжа при работе на компьютерах библиотеки	40	один раз в месяц
		оформление виртуальных информационно- тематических выставок	20	
9.3	Качественное выполнение методической работы	подготовка тематических обзоров учебной, научной, справочной литературы, бесед в учебных группах, оказание помощи классным руководителям в подготовке внеклассных мероприятий	30	один раз в месяц
		оформление тематических выставок	15	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
9.4	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, проектах, семинарах	за оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	10	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.5	Эффективной трудовой деятельности	Назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
10	Комендант		до 180	
10.1	Качественное создание благоприятных условий для окружающих	Обеспечение пропускного режима, организация соблюдения графика дежурств по зданию, общежитию	20	один раз в месяц
		Организация мероприятий по улучшению жилищно-бытового обслуживания проживающих в общежитии	20	
		Обеспечение бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдение чистоты в зданиях, жилых помещениях и помещениях общего пользования	30	
		Благоустройство здания, общежития, организация систематических генеральных уборок помещений	30	
		Обеспечение своевременного ремонта или замены оборудования, мебели, постельного белья, а так же устранения недостатков в бытовом обеспечении	15	
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие нарушений, нарушений	30	один раз в месяц
10.3	Эффективность трудовой деятельности	Назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц

Г. Рабочие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Водители		до 250	
1.1	Качественное обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	отсутствие дорожно-транспортных происшествий, поломок по вине водителя	60	один раз в месяц
		своевременное техническое обслуживание транспорта	50	один раз в месяц
		качественное проведение ремонта транспортного средства	45	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
1.2	Рациональное использование материальных запасов	экономный расход ГСМ, запасных частей	60	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
2	Слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию здания		до 220	
2.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	30	один раз в месяц
2.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	20	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	20	один раз в месяц
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	20	один раз в месяц
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	20	один раз в месяц
2.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	20	один раз в месяц
2.4	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	35	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
3	Уборщик служебных помещений, дворник		до 200	
3.1	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	45	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
3.2	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	30	один раз в месяц
3.3	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	30	один раз в месяц
3.4	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	20	один раз в месяц
3.5	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	30	один раз в месяц
3.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40	один раз в месяц
4	Гардеробщик		до 200	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.1	Качественное создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение бесперебойной работы гардероба	60	один раз в месяц
		обеспечение сохранности имущества, сданного на хранение	60	один раз в месяц
		содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	35	один раз в месяц
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	5	
4.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40	один раз в месяц

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

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

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

4.3.1. Деятельность Экспертной комиссии регламентируется Положением об экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3.2. В компетенцию Экспертной комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности, утвержденными в настоящем Положении.

4.4. Состав Комиссии избирается общим собранием работников простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения. В состав Комиссии входят представители администрации, работников (по категориям персонала) и председатель профсоюзной организации. Заседание Комиссии производится 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;
- заслушивают мнение руководителя учреждения (заместителей);

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

Представители администрации учреждения должны составлять не более 50% состава Комиссии.

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

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

$$K_u = \text{Фрасч} / \text{Фкпд}.$$

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

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

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

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

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

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

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

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

4.10. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения определяются в порядке, предусмотренном Отраслевым тарифным соглашением.

Учреждение представляет в Министерство информацию о выполнении качественных показателей эффективности деятельности с учетом мнения органа общественного управления Учреждения.

4.11. Премии по итогам календарного периода.

По результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников устанавливаются премии по итогам календарного периода в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением.

Выплата премии по итогам календарного периода директору Учреждения устанавливаются в порядке, предусмотренном Отраслевым тарифным соглашением.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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