

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.

М.П.

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

подпись

Протокол от 27.01.2026 № 59

Протокол общего собрания  
№ 1 от 29.01.2026  
Приказ от 29.01.2026 № 14к

### Положение об оплате труда работников

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

## **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 Новосибирской области (далее – Отраслевое соглашение), и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области.

Настоящим Положением об оплате труда работников учреждения предоставляются дополнительные льготы и гарантии работникам в соответствии с коллективным договором в дополнение к предусмотренным Отраслевым соглашением.

1.2. Положение вступает в силу с 01 января 2026 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).

1.5. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- на учебный год - до 1 сентября;
- при изменении в Положении о системе оплаты труда работников учреждения размеров должностных окладов, окладов, ставок заработной платы и других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

1.6. 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.

Согласно ст.131 ТК РФ по письменному заявлению работника оплата труда производится путем перечисления на банковские счета работников.

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

1.8. 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 (далее - МРОТ) 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, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

1.9. 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.

1.10. 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 согласно постановлению Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

1.11. Размер заработной платы директора Учреждения устанавливается в трудовом договоре исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждения к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения, и регламентируется Отраслевым тарифным соглашением.

1.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы директора, заместителя директора по учебной работе, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, установленной Отраслевым тарифным соглашением.

1.13. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора по учебной работе, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора по учебной работе, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы директора, заместителя директора по учебной работе, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора по учебной работе, главного бухгалтера и работников Учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной

плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

1.14. Наименования должностей и профессий работников учреждений и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

1.15. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии.

Руководитель учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения

1.16. 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.

В образовательных учреждениях со штатной численностью 25-300 человек норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере не более 3 штатных единиц.

1.17. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз
I группа	5,0	4,0

1.18. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

## **II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения**

2.1 Система оплаты труда работников учреждений включает размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам, а также условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений.

2.2. Оплата труда работников учреждения включает:

- должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту;
- единовременные выплаты.

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

Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, заместителей главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера 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, утвержденным руководителем учреждения.

2.6 Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе Минтруда и соцразвития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым 5 установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области».

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 Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в случаях, предусмотренных Отраслевым тарифным соглашением.

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

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год

после выхода из отпуска);

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

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;

- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);

- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения;

- военная служба (призыв);

- по истечении срока контракта или мобилизации из зоны СВО – не менее 2-х лет;

- в случае подачи заявления в аттестационную комиссию педагогическими работниками, являющимися гражданами Российской Федерации или претендующими на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятыми на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при возобновлении педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям педагогическими работниками, имевшими квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 г.;

- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации Учреждения, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев

2.10. Требования к квалификации установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, по соответствующим разделам 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. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации (ГИА) на территории Новосибирской области в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА, выплачивается

компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, выделяемых на проведение ГИА, а также сохраняется средняя заработная плата по месту работы в этих образовательных организациях за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, предоставляемых им на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования, в соответствии с нормативами, определяемыми Правительством Новосибирской области.

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

2.14. При выполнении преподавателем учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится перерасчет месячной оплаты труда этого преподавателя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем учебной нагрузки учителю устанавливается на период замены временного отсутствующего преподавателя.

При выполнении преподавателем с его письменного согласия учебной (преподавательской) работы в той же образовательной организации при замещении временно отсутствующих других преподавателей, продолжавшемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение учителем учебной (преподавательской) работы в этом случае оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок выполнения работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

2.15. Преподавателям учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

При определении годового объема учебной (педагогической) нагрузки преподавателей на новый учебный год, учитывается при включении в учебную (педагогическую) нагрузку преподавателей:

- на рецензирование контрольных работ, обучающихся заочно по общеобразовательным и общепрофессиональным дисциплинам - не менее 0,5 часа;
- по социально-гуманитарным и профессиональным дисциплинам - не менее 0,75 часа;
- для проведения экзаменов (текущих) на один экзамен - в среднем 15 минут на каждого обучающегося;
- на проведение приемных экзаменов на все экзамены - по 1,5 часа на каждого поступающего;
- на каждого обучающегося-дипломника на консультации - до 2 часов в неделю на все время, отведенное по учебному плану для выполнения дипломного проекта, а на рецензирование одного проекта (при наличии) - до 5 часов;
- на оплату каждого из преподавателей-членов государственной квалификационной комиссии при сдаче государственных экзаменов по каждому предмету - по 0,5 часа на каждого экзаменуемого, а при сдаче дипломной работы (проекта) - до 1 часа на каждый проект.»

2.16. «В случае если в организациях имеется недостаток преподавателей по отдельным направлениям подготовки, по представлению руководителей таких образовательных организаций, согласованному с выборным органом первичной

профсоюзной организации или иным представительным органом работников (при наличии такого представительного органа), решением учредителя учебная нагрузка преподавателей может устанавливаться в объеме, превышающем 1440 часов в учебном году.».

2.17. Преподавателям при проведении демонстрационного экзамена фактическое время, отведенное нормами, установленными на федеральном уровне, дополнительно оплачивается по часовым ставкам.».

2.18. Все виды выплат, гарантируемых преподавателю в месяц, утверждаются в тарификационном списке на начало учебного года в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения. В случае, если у работника в течение учебного года, происходят изменения в гарантированной оплате труда в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.».

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

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

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

3.2.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты при совмещении должностей определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности 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.

Директор Учреждения помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в группах, кружках, секциях, на условиях совмещения, обусловленного в трудовом договоре, не более 360 часов в год.

Заместители руководителя учреждения, помимо основной работы, в исключительных случаях, вправе осуществлять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в том же учреждении, но не более 360 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:

3.2.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - не менее чем в двойном размере с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

3.2.4. Доплата за сверхурочную работу оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

3.2.5. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда.

Класс условий труда (вредный) 3.2. – 6% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня минимального размера оплаты труда.

3.2.6. Доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник» осуществляется в размере 30% от оклада, ставки заработной платы по занимаемой должности при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью.

Доплата педагогическим работникам за наставничество (за исключением наставнической деятельности) осуществляется в размере 30% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в соответствии со статьей 351.8 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размеры и условия осуществления указанной доплаты за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

3.2.7. Доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников:

Преподавателям профессиональных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы профессионального образования:

- за проверку письменных работ (по отдельным предметам, контрольных работ заочного обучения, экзаменационных работ по отдельным предметам, курсовых проектов, индивидуальных проектов обучающихся в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения) - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы работника в зависимости от предмета и вида работ, количества учебных часов в размере – 10%;

- за классное руководство - доплата устанавливается из расчета 1000 рублей в месяц в группе с наполняемостью 25 человек в абсолютном размере или в процентном соотношении от ставки заработной платы работника;

- за заведование кабинетами – в размере – 5%;

- лабораториями, мастерскими, доплата в размере – 10% устанавливается от ставки заработной платы работника или в абсолютном размере в зависимости от категории кабинета (лаборатории);

- за руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями в размере 25% (доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от ставки заработной платы работника);

- за выполнение отдельных видов учебной деятельности - доплата в размере 20% устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника с учетом объема работы

- за внеурочную деятельность в размере 20%;

- за участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях в размере 10%;

- за преподавание пяти и более предметов (дисциплин, модулей, междисциплинарных курсов, учебных практик), за исключением производственной и преддипломной практик, государственной итоговой аттестации, экзамена по профессиональному модулю, экзамена по модулю, экзамена квалификационного и за другие виды учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, локальными нормативными актами организации, коллективным договором в размере 10%.

К перечню гарантированных выплат не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренных квалификационными характеристиками, осуществляемых помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже МРОТ, относятся следующие виды выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- за классное руководство (кураторство);

- за проверку письменных работ;

- за заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими;

- за заведование учебно-опытным участком (на период выполнения работ);

- за руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями;

- за внеурочную деятельность.

Работникам учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования за руководство: предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями); за проведение работы по дополнительным образовательным программам и другую педагогическую деятельность, в том числе работникам учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в том числе адаптированных общеобразовательных программ для детей с ОВЗ, дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы коррекционно-развивающей, профилактической, развивающей направленностей за методическую работу, руководство методическими объединениями, индивидуальную работу с детьми с ОВЗ, отстающими, инвалидами, деятельность в рамках реализации инновационных программ и проектов, по повышению психолого-педагогической компетенции родителей детей, за заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими и другую.

К перечню гарантированных выплат не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренных квалификационными характеристиками, осуществляемых помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже МРОТ, относятся следующие виды выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- за заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими;

- за руководство: кафедрой, предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями);

- за руководство методическими объединениями.

3.3. Порядок, условия и конкретные размеры доплат определяются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Учреждение вправе устанавливать Положением о системе оплаты труда работников учреждения дополнительные перечни гарантированных выплат, не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренных квалификационными характеристиками, осуществляемых помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже МРОТ.

3.4. К доплате за классное руководство педагогическим работникам профессиональных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы профессионального образования, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере:

- 5 000,0 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения 100 тысяч человек и более, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах (группах).

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.

При наличии оснований в течение учебного года вносятся изменения в данное Положение по порядку и размеру выплат из фонда оплаты труда с письменным уведомлением не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

Доплата за особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников (условия деятельности - в структурном подразделении, общежитии) устанавливается директору Учреждения и работникам общежития в размере 15% от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы.

#### **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;
- ✓ надбавка за почетное звание и другие знаки отличия;
- ✓ премии по итогам календарного периода;
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- ✓ надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- ✓ надбавка за квалификационную категорию;
- ✓ иные выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются как по основной должности, так и по совместительству в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются

4.2. Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание устанавливаются по профилю работы учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере: за ученую степень кандидата наук - 16%;

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. Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 15% от должностного оклада.

4.3.4. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения", устанавливается в размере 25% должностного оклада, ставки заработной платы.

4.3.5. Благодарность Президента Российской Федерации устанавливается в размере 15% должностного оклада, ставки заработной платы, благодарность Министерства просвещения Российской Федерации, устанавливается в размере 10% должностного оклада, ставки заработной платы.

4.4. При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, надбавка устанавливается только по основной должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

4.5. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам Учреждения по основной должности в размере 10 % при непрерывной работе в учреждении от 10 лет до 19 лет, в размере 20% от 20 лет до 29 лет, 30% от 30 лет и более от должностного оклада, ставки заработной платы.

4.6. Стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений за первую и высшую квалификационную категорию устанавливается в виде надбавки за первую квалификационную категорию в размере 10%, за высшую квалификационную категорию в размере 18% от должностного оклада.

Порядок присвоения квалификационной категории руководителям структурных подразделений определяется локальным актом Учреждения.

Порядок присвоения квалификационной категории руководителям определяется правовым актом Министерства. Порядок присвоения квалификационной категории заместителям руководителей определяется локальным актом Учреждения.

4.7. Основные качественные показатели эффективности деятельности Учреждения, учитываемые при определении надбавок стимулирующего характера директору Учреждения, определяются Областным тарифным соглашением. Конкретные условия, порядок и размеры стимулирования директора Учреждения определяются локальным нормативным актом министерства.

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

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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Преподаватели</b>		<b>до 270</b>	
1.1	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся по результатам промежуточной аттестации: 100%	<b>20</b>	один раз в квартал
		качественная успеваемость обучающихся по результатам промежуточной аттестации: 50% и более	<b>20</b>	один раз в квартал
1.2	Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю)	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников	<b>20</b>	один раз в квартал
		подготовка призеров	<b>25</b>	
		подготовка победителей	<b>35</b>	
		за каждое мероприятие областного/муниципального уровня: подготовка участников	<b>15</b>	
		подготовка призеров	<b>20</b>	
		подготовка победителей	<b>25</b>	
1.3	Проведение 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	<b>10</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		51 – 70 баллов	<b>5</b>	
1.4	Организация обучения по дисциплине по индивидуальному учебному плану обучающегося	количество обучающихся по дисциплине по индивидуальному учебному плану: более 10 человек	<b>15</b>	один раз в квартал
		от 5 до 10 человек	<b>10</b>	
		до 5 человек	<b>5</b>	
1.5	Участие в проектной работе колледжа	участие в мероприятиях, организованных проектным офисом колледжа	<b>10</b> (за каждое мероприятие)	один раз в квартал
1.6	Трансляция профессионального опыта	проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, публикации методических разработок, статей в прессе и т.п.	<b>10</b> (за каждое мероприятие)	один раз в квартал
		публикации статей на сайте колледжа, публикация УМК и т.п.	<b>5</b>	один раз в квартал
1.7	Отсутствие обращений участников образовательных отношений по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	<b>10</b>	один раз в квартал
1.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	<b>50</b>	один раз в квартал
<b>2</b>	<b>Мастера производственного обучения</b>		<b>до 270</b>	
2.1.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся по результатам промежуточной аттестации: 100%	<b>20</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		качественная успеваемость обучающихся по результатам промежуточной аттестации: 50% и более	<b>20</b>	
2.2.	Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю)	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников	<b>20</b>	один раз в квартал
		подготовка призеров	<b>25</b>	
		подготовка победителей	<b>35</b>	
		за каждое мероприятие областного/муниципального уровня: подготовка участников	<b>15</b>	
		подготовка призеров	<b>20</b>	
		за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников	<b>25</b>	
2.3.	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	<b>10</b>	один раз в квартал
		51 – 70 баллов	<b>5</b>	
2.4.	Организация обучения по дисциплине по индивидуальному учебному плану обучающегося	количество обучающихся по дисциплине по индивидуальному учебному плану: более 10 человек	<b>15</b>	один раз в квартал
		от 5 до 10	<b>10</b>	
		до 5 человек	<b>5</b>	
2.5.	Участие в проектной работе колледжа	участие в мероприятиях, организованных проектным офисом колледжа	<b>10</b> (за каждое мероприятие)	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.6.	Трансляция профессионального опыта	проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, публикации и т.п.	<b>10</b> (за каждое мероприятие)	один раз в квартал
		публикации статей на сайте колледжа и т.п.	<b>5</b>	
2.7	Отсутствие обращений участников образовательных отношений по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	<b>10</b>	один раз в квартал
2.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	<b>50</b>	один раз в квартал
<b>3</b>	<b>Социальный педагог</b>		<b>до 300</b>	
3.1	Качественная организация работы по социализации обучающихся	оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в социально-опасном положении	<b>30</b>	один раз в квартал
		отсутствие жалоб родителей и педагогов на несвоевременную организацию работы	<b>30</b>	один раз в квартал
3.2	Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	охват обучающихся «группы риска» во внеурочное время общественно-полезной деятельностью: 90%-100%	<b>30</b>	один раз в квартал
		менее 80%	<b>0</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуспешности обучения: - отсутствие проявлений девиантного поведения обучающихся;	<b>30</b>	один раз в квартал
		снижение количества проявлений девиантного поведения обучающихся	<b>30</b>	
3.3	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.)	<b>20</b>	один раз в квартал
3.4.	Организация и проведение мероприятий для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ	за эффективное проведение мероприятие	<b>20</b>	один раз в квартал
3.5	Индивидуальная работа с семьями обучающихся	наличие регулярного взаимодействия с родителями (законными представителями обучающихся)	<b>15</b>	один раз в квартал
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>5</b>	
3.6	Организация и проведение профориентационных мероприятий	Качественное выполнение работы по профессиональной ориентации обучающихся: за каждое мероприятие	<b>10</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	<b>80</b>	один раз в квартал
<b>4</b>	<b>Педагог дополнительного образования</b>		<b>до 295</b>	
4.1	Качество организации образовательного процесса	процент посещаемости занятий: более 90%	<b>30</b>	один раз в квартал
		от 70% до 90%	<b>10</b>	
		менее 70%	<b>0</b>	
4.2	Подготовка обучающихся к участию в праздниках, конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров	<b>20</b>	один раз в квартал
		подготовка победителей	<b>30</b>	
		за каждое мероприятие областного, городского уровня: участие	<b>20</b>	
		призовое место	<b>30</b>	
		за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка призеров	<b>20</b>	
		подготовка победителей	<b>30</b>	
4.3	Информационно – просветительная деятельность	проведение мероприятий	<b>30</b>	один раз в квартал
		методические разработки	<b>20</b>	
		освещение мероприятий на сайте учреждения	<b>10</b>	
4.4	Организация и проведение открытых мероприятий, творческих конкурсах, олимпиадах	за каждое мероприятие областного, городского уровня  уровня учреждения	<b>10</b>  <b>5</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.5	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	<b>80</b>	один раз в квартал
<b>5</b>	<b>Воспитатель</b>		<b>до 275</b>	
5.1	Обеспечение психологического комфорта и безопасных условий для обучающихся, проживающих в общежитии	отсутствие обоснованных жалоб и неразрешенных конфликтных ситуаций со стороны обучающихся	<b>30</b>	один раз в квартал
		отсутствие травматизма и чрезвычайных происшествий среди обучающихся в общежитии	<b>30</b>	
		своевременное информирование обучающихся по вопросам деятельности общежития	<b>30</b>	
		эффективная организация психолого-педагогических условий проживания в общежитии	<b>30</b>	
5.2	Доля обучающихся от общего количества обучающихся, участвующих во внеурочное время в творческой, общественно-полезной и другой деятельности	50% и более	<b>20</b>	один раз в квартал
		от 20% до 49%	<b>10</b>	
		менее 20%	<b>0</b>	
5.3	Организация и проведение социально-значимых мероприятий	за эффективное проведение мероприятия	<b>10</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.4	Индивидуальная работа с семьями обучающихся	наличие регулярного взаимодействия с родителями (законными представителями обучающихся)	<b>10</b>	один раз в квартал
5.5	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.	<b>30</b>	один раз в квартал
5.6	Качественная организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, не успешности обучения: отсутствие проявлений девиантного поведения обучающихся	<b>30</b>	один раз в квартал
		снижение количества проявлений девиантного поведения обучающихся	<b>10</b>	
5.7	Участие в работе органов студенческого самоуправления	работа органов студенческого самоуправления: Совета общежития	<b>15</b>	один раз в квартал
5.8	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	<b>70</b>	один раз в квартал
<b>6</b>	<b>Педагог-организатор</b>		<b>до 315</b>	
6.1	Проведение совместных мероприятий с	за каждое мероприятие: - 1- 2 мероприятия:	<b>10</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	социальными партнерами (предприятия отрасли, патриотические клубы, кадровые агентства, социально- психологические центры и т.п.)	- от 3 до 5;	<b>30</b>	
		-более 5	<b>50</b>	
6.2.	Организация и проведение профорientационных и других социально – значимых мероприятий для обучающихся	за эффективно проведенное мероприятие	<b>20</b>	один раз в квартал
6.3	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.)	<b>10</b>	один раз в квартал
6.4	Организация и участие в различных добровольческих акциях	за каждое участие в мероприятии с отметкой организатора мероприятия	<b>20</b>	один раз в квартал
6.5	Научно-методическая деятельность	за публикации на сайте колледжа, в студенческой газете «Легко!»	<b>10</b>	один раз в квартал
		за публикацию статьи на сайте администрации района, города	<b>20</b>	
		за публикацию статьи на сайте Министерства образования НСО	<b>30</b>	
6.6	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва классного руководителя (куратора) о проведенном мероприятии	<b>10</b>	один раз в квартал
6.7	Качественное обеспечение воспитательного процесса, связанного с режимом работы в формате с использованием дистанционных технологий	Качественное обеспечение воспитательного процесса в формате с использованием дистанционных технологий	<b>15</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.8.	Ведение госадреса колледжа (страница колледжа в ВКонтакте)	качественное и своевременное размещение информации в госадресе в соответствии с законодательством	<b>10</b>	один раз в квартал
6.9.	Внесение информации в информационную систему «Навигатор дополнительного образования Новосибирской области»	качественное и своевременное размещение информации в системе в соответствии с законодательством	<b>40</b>	один раз в квартал
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	<b>40</b>	один раз в квартал
<b>7</b>	<b>Методист</b>		<b>до 330</b>	
7.1	Учебно-методическая деятельность	Организация и сопровождение учебно-методической деятельности педагогов. Качественная и своевременная разработка УМК педагогами.	<b>50</b>	один раз в квартал
7.2	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.; - публикации учебно-методических материалов	<b>20</b> за каждое мероприятие  <b>5</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.3	Отчетно-аналитическая деятельность	организация и составление отчетов по утвержденным министерством образования Новосибирской области формам; организация и составление отчетов федерального статистического наблюдения о сведениях по реализации образовательной деятельности	<b>20</b>  <b>50</b>	один раз в квартал
7.4	Ведение официального сайта колледжа	Качественное и своевременное размещение информации на сайте в соответствии с законодательством	<b>50</b>	один раз в квартал
7.5	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	<b>50</b>	один раз в квартал
7.6	Участие в проектной работе колледжа	участие в мероприятиях, в том числе организованных проектным офисом колледжа	<b>10</b> за каждое мероприятие	один раз в квартал
7.7	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	<b>40</b>	один раз в квартал
7.8	Сопровождение аттестации педагогов	оказание методической помощи педагогам в подготовке комплекта документов к аттестации: на соответствие занимаемой должности; на квалификационную категорию	<b>20</b>  <b>40</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений руководителя учреждения	<b>120</b>	один раз в квартал
<b>8</b>	<b>Педагог-психолог</b>		<b>до 310</b>	
8.1	Организация и проведение профориентационных и других социально-значимых мероприятий для обучающихся	за эффективное проведение мероприятий	<b>20</b>	один раз в квартал
8.2	Реализация социокультурных проектов	наличие реализуемых проектов: регионального уровня	<b>20</b>	один раз в квартал
		уровня района, учреждения	<b>10</b>	
8.3	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.	<b>15</b>	один раз в квартал
8.4	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	<b>15</b>	один раз в квартал
8.5	Методическое сопровождение мероприятий	за оформленный соответствующим образом регламент проведенного мероприятия, сценарный план и т.п.	<b>30</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		разработка методического сопровождения мероприятия	20	
8.6	Разработка и проведение тематических классных часов	за подготовку материала к классным часам при наличии отзыва куратора о проведенном мероприятии	15	один раз в квартал
8.7	Качественная организация работы по социализации обучающихся	Отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса; Организация и проведение мероприятия или участия с тематической информацией (родительское собрание, семинары, педсоветы, круглые столы и др.)	15	один раз в квартал
8.8	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	50	один раз в квартал
9.	<b>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</b>		<b>до 215</b>	
9.1.	Развитие воспитательной среды образовательной организации	созданы новые пространства для обучающихся (спортивный клуб, театр, медиацентр, туристический клуб, РДДМ и др.), эффективно функционируют	10	один раз в семестр
9.2.	Организация мероприятий федерального календарного плана	Количество организованных мероприятий, за каждое мероприятие 10%	10	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	воспитательной работы	Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия, как в качестве участников, так и в качестве организаторов от 50 % и более	10	
9.3.	Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся "группы риска"	Количество мероприятий, организованных для данной группы обучающихся	10	один раз в квартал
		Наличие обучающихся данной группы, квартал вовлеченных в мероприятия различных уровней	5	
9.4.	Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся	Количество социальных партнеров (общественно-государственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес - сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником	10	один раз в квартал
9.5.	Организация работы студенческого самоуправления	Доля обучающихся, включенных в деятельность студенческого самоуправления не менее 5% от общего числа студентов	5	один раз в семестр
9.6.	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	мероприятие международного, всероссийского, уровня: подготовка победителей, призеров	15	один раз в квартал
		участников	15	
		за мероприятие межрегионального, областного, городского уровня: подготовка победителей	15	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		подготовка призеров	<b>10</b>	
		участников	<b>5</b>	
9.7.	Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях	выстроена система информирования обучающихся/педагогов/родителей о всероссийских мероприятиях для детей и молодежи	<b>5</b>	один раз в квартал
9.8.	Освоение дополнительных профессиональных программ	Освоение дополнительных профессиональных программ по направлению (профилю) деятельности в организации в форме курсов, стажировки	<b>5</b>	один раз в год
9.9.	Участие в работе методических (профессиональных) объединений (штаб воспитательной работы образовательной организации, координационный центр при Управлении молодежной политикой, сообщества муниципального (регионального, всероссийского) уровня и т.д.)	Участие в работе методических (профессиональных) объединений, в том числе творческих (проблемных) групп	<b>5</b>	один раз в семестр
9.10.	Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса	Разработка (внесение изменений) программных, методических, дидактических материалов	<b>5</b>	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.11.	Результативность трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, публикации, методических объединениях; участие в профессиональных конкурсах различного уровня)	выступление на конференции, семинаре, методическом объединении, участие в профессиональном конкурсе определенного уровня, наличие публикаций:	<b>15</b>	один раз в квартал
		международного, всероссийского, межрегионального уровня областного, городского	<b>5</b>	
9.12	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; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>55</b>	

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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Начальник хозяйственного отдела</b>		<b>до 400</b>	
1.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>40</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	<b>10</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.2	Соблюдение сроков и порядка предоставления заявок на закупку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	<b>30</b>	один раз в квартал
1.3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	<b>30</b>	один раз в квартал
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	Качественная и своевременная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний приемной комиссии министерства и руководителя учреждения	<b>50</b>	один раз в квартал
1.6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения	<b>40</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
1.8	Качественное осуществление работы по обеспечению расходными материалами и инструментом	Наличие необходимого количества расходных материалов и инструмента	<b>30</b>	
		отсутствие замечаний руководителя учреждения	<b>10</b>	
1.9	Складское хозяйство	- организация работы складского хозяйства; - создание условий для надлежащего хранения материальных ценностей колледжа	<b>20</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.0	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	<b>60</b>	один раз в квартал
<b>2</b>	<b>Заместитель директора по учебно-производственной работе</b>		<b>до 605</b>	
2.1	Сохранность контингента	95% и более	<b>50</b>	один раз в квартал
		Менее 95%	<b>0</b>	
2.2	Создание условий для достижения обучающимися высоких качественных показателей, стабильность и рост качества обучения	обеспечение высоких показателей абсолютной и качественной успеваемости обучающихся	<b>40</b>	один раз в квартал
		отсутствие замечаний и поручений Министерства	<b>10</b>	
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	<b>30</b>	один раз в квартал
		50%-69%	<b>10</b>	
		менее 50%	<b>0</b>	
2.4	Организация участия обучающихся и работников колледжа в мероприятиях и проектах, проводимых сторонними организациями	за эффективное проведение мероприятия	<b>20</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.5	Совместные проекты с общеобразовательными организациями, подтвержденные документами (нормативными документами, дорожными картами взаимодействия, актами проведения мероприятий)	за каждый проект	<b>20</b>	один раз в квартал
2.6	Эффективность предоставляемых учреждением услуг (работ)	организация инновационной деятельности, участие в конкурсах, грантах, программах, проектах и т.д	<b>30</b>	один раз в квартал
		отсутствие замечаний по исполнению запросов и поручений Министерства	<b>20</b>	
2.7	Выполнение целевых показателей государственного задания	соответствие плавного и фактического объема государственной услуги	<b>20</b>	один раз в квартал
		своевременное ведение отчетной документации, мониторингов по выполнению целевых показателей государственного задания	<b>20</b>	
2.8	Выполнение учреждением контрольных цифр приема обучающихся по реализуемым специальностям и профессиям	100%	<b>50</b>	один раз в год
		менее 100%	<b>0</b>	
2.9	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15%	<b>30</b> <b>20</b> <b>0</b>	один раз в год
		5% – 15%		
		Менее 15%		
3.0	Подготовка и проведение: - чемпионатов профессионального мастерства; - конкурса профессионального мастерства для людей с инвалидностью, «Абилимпикс»; - предметных олимпиад	за количество компетенций	10%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.1	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>185</b>	один раз в квартал
<b>3</b>	<b>Заместитель директора по учебно-воспитательной работе</b>		<b>до 450</b>	
3.1	Сохранность контингента	95% и более	<b>30</b>	один раз в квартал
		Менее 95%	<b>0</b>	
3.2	Создание условий для достижения обучающимися высоких качественных показателей, стабильность и рост качества обучения	обеспечение высоких показателей абсолютной и качественной успеваемости обучающихся	<b>30</b>	один раз в квартал
		отсутствие замечаний и поручений Министерства	<b>10</b>	
3.3	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников:	<b>20</b>	один раз в квартал
		70% и более	<b>10</b>	
		50%-69%	<b>0</b>	
3.4	Организация участия обучающихся и работников колледжа в мероприятиях и проектах, проводимых сторонними организациями	за эффективное проведение мероприятие	<b>20</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.5	Эффективность предоставляемых учреждением услуг (работ)	организация инновационной деятельности, участие в конкурсах, грантах, программах, проектах и т.д.	<b>20</b>	один раз в квартал
		отсутствие замечаний по исполнению запросов и поручений Министерства	<b>20</b>	
3.6	Выполнение целевых показателей государственного задания	соответствие плавного и фактического объема государственной услуги	<b>20</b>	один раз в квартал
		своевременное ведение отчетной документации, мониторингов по выполнению целевых показателей государственного задания	<b>20</b>	
3.7	Выполнение учреждением контрольных цифр приема обучающихся по реализуемым специальностям и профессиям	100%	<b>30</b>	один раз в год
		менее 100%	<b>0</b>	
3.8	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	<b>40</b>	один раз в квартал
		50% – 69%	<b>20</b>	
		менее 50%	<b>0</b>	
3.9	Организация и проведение мероприятий по разработке и реализации адаптированных образовательных программ обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ	за эффективную организацию мероприятий	<b>30</b>	один раз в квартал
4.0	Организация работы органов студенческого самоуправления	- студенческий совет - совет общежития	<b>20</b> <b>10</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.1	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>100</b>	один раз в квартал
<b>4</b>	<b>Заместитель директора по научно-методической работе</b>		<b>до 565</b>	
4.1	Качественная организация и проведение методической работы по сопровождению деятельности педагогических работников	методическая помощь педагогическим работникам в определении содержания, форм, методов и средств обучения	<b>40</b>	один раз в квартал
		организация и участие в разработке учебно-методической документации учреждения	<b>30</b>	
		проведение методических советов, семинаров и др.	<b>30</b>	
		оказание по запросу педагогических работников консультативной и практической помощи по составлению их рабочих образовательных (предметных) программ по дисциплинам и учебным планам	<b>30</b>	
4.2	Качественная организация и подготовка участия педагогических работников в конкурсах (в том числе	за каждое мероприятие всероссийского, межрегионального уровня: подготовка призеров	<b>20</b>	один раз в квартал
		подготовка победителей	<b>10</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	профессионального мастерства), конференциях, фестивалях и т.д.	за каждое мероприятие областного, городского уровня: подготовка призеров	<b>20</b>	
		подготовка победителей	<b>10</b>	
4.3	Посещение и анализ учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	подготовка и анализ материалов	<b>40</b>	один раз в квартал
4.4	Создание условий для достижения обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	обеспечение высоких показателей абсолютной и качественной успеваемости обучающихся	<b>50</b>	один раз в квартал
4.5	Ведение качественной информационно- методической деятельности	подготовка и публикация докладов, выступлений, методических материалов и разработок	<b>40</b>	один раз в квартал
		подготовка и размещение 2 и более пресс-релизов, информационных материалов на сайте т.д.	<b>20</b>	
		отсутствие замечаний и поручений Министерства	<b>20</b>	
4.6	Доля педагогических работников учреждения СПО, имеющих высшую и первую квалификационные категории (без учета внешних совместителей).	Более 75 %	<b>30</b>	один раз в квартал
		60 % - 75 %	<b>10</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих их выплат, %	Период оценки
4.7	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>165</b>	один раз в квартал
<b>5</b>	<b>Главный бухгалтер</b>		<b>до 650</b>	
5.1	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	Контроль за своевременным освоением выделенных субсидий: - на выполнение государственного задания; - на иные цели	<b>40</b>	один раз в квартал
5.2	Ведение налогового учета и составление налоговой отчетности, налоговое планирование	Качественное и объективное формирование налоговой политики учреждения: - отсутствие замечаний	<b>20</b>	один раз в квартал
		Контроль своевременного перечисления налогов, сборов и иных платежей: -отсутствие пени	<b>30</b>	
		Своевременное обеспечение представления налоговой отчетности и отчетности в государственные внебюджетные фонды в соответствующие адреса: - отсутствие пени; - отсутствие штрафа	<b>20</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.3	Эффективность использования финансовых ресурсов	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	<b>20</b>	один раз в квартал
5.4	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства РФ	отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок	<b>30</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений по содержанию и срокам исполнения финансовых и статистических отчетов	<b>30</b>	
5.5	Качество ведения бухгалтерского учета, внутренний контроль	<p>Организация и осуществление внутреннего контроля ведения бухгалтерского учета:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременное санкционирование сделок и операций, обеспечивающее подтверждение правомочности их совершения;</li> <li>- своевременная сверка расчетов учреждения с поставщиками и покупателями (прочими дебиторами и кредиторами);</li> <li>- своевременная сверка остатков по счетам бухгалтерского учета наличных денежных средств с остатками денежных средств по данным кассовой книги;</li> <li>- своевременное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей;</li> <li>- обеспечение правильно оформленных документов, в том числе по списанию</li> </ul>	<b>60</b>	один раз в квартал
		Контроль обеспечения выплаты минимального размера оплаты труда	<b>20</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		Контроль качества ведения регистров бухгалтерского учета: отсутствие замечаний и поручений Министерства	<b>30</b>	
5.6.	Проведение финансового анализа, бюджетирование и управление денежными потоками	Качественное формирование плана финансово-хозяйственной деятельности	<b>40</b>	один раз в квартал
		Качественное и своевременное формирование учетной политики учреждения для целей бухгалтерского учета	<b>30</b>	
5.7	Обеспечение сохранности материальных ценностей	- отсутствие нарушений по организации охраны объектов и сохранности материальных ценностей; - отсутствие фактов хищения имущества; - проведение профилактических мероприятий	<b>30</b>	один раз в квартал
5.8.	Подготовка и проведение: - чемпионатов профессионального мастерства; - конкурса профессионального мастерства для людей с инвалидностью, «Абилимпикс»; - предметных олимпиад	За количество компетенций	<b>10</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих их выплат, %	Период оценки
5.9.	Составление бухгалтерской (финансовой) отчетности	<p>Организация, планирование, координация процесса формирования информации в системе бухгалтерского учета:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение достоверного составления бухгалтерской отчетности;</li> <li>- обеспечение своевременного предоставления бухгалтерской (финансовой) отчетности в соответствующие адреса;</li> <li>- обеспечение сохранности бухгалтерской (финансовой) отчетности до ее передачи в архив</li> </ul>	<b>70</b>	один раз в квартал
6.0	Эффективность трудовой деятельности	<p>назначается при:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;</li> <li>- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации;</li> <li>- правильном ведении деловой документации;</li> <li>- своевременном исполнении контрольных функций;</li> <li>- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса</li> <li>- неудовлетворительной оценке деятельности учреждения по итогам заседания балансовой комиссии на период до следующего заседания балансовой комиссии</li> </ul>	<b>170</b>	один раз в квартал
<b>6</b>	<b>Заведующий учебно-производственной мастерской</b>		<b>до 315</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих их выплат, %	Период оценки
6.1	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 квартал
		50%-70%	20	
		менее 50%	0	
6.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий и других социально – значимых мероприятий	за эффективную организацию мероприятий	30	один раз в квартал
6.3	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15%	20	один раз в квартал
		5% - 15%	10	
		менее 5%	0	
6.4	Сохранность контингента	95% и более	20	один раз в квартал
		менее 95%	0	
6.5	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 5%	30	один раз в квартал
		более 5%	0	
6.6	Качественная организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю, виду практики)	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): - 70% и более	20	один раз в квартал
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	10	
6.7	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 квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.8	Индивидуальная работа с семьями обучающихся	наличие регулярного взаимодействия с родителями (законными представителями обучающихся)	<b>30</b>	один раз в квартал
6.9	Обеспечение сохранности материальных ценностей	- отсутствие нарушений по организации охраны объектов и сохранности материальных ценностей; - отсутствие фактов хищения имущества; - проведение профилактических мероприятий	<b>15</b>	один раз в квартал
7.0	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>50</b>	один раз в квартал
<b>7</b>	<b>Заведующий отделом многофункционального центра прикладных квалификаций</b>		<b>до 315</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: 70% и более	<b>40</b>	один раз в квартал
		50%-70%	<b>20</b>	
		менее 50%	<b>0</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий и других социально - значимых мероприятий	за эффективную организацию мероприятий	<b>10</b>	один раз в квартал
7.3	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>20</b>	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>30</b>	один раз в квартал
7.5	Качественная организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю, виду практики)	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся):	<b>15</b>	один раз в квартал
		- 70% и более	<b>5</b>	
7.6	Индивидуальная работа с семьями обучающихся	наличие регулярного взаимодействия с родителями (законными представителями обучающихся)	<b>20</b>	один раз в квартал
7.7	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских выставках, конференциях, конкурсах, семинарах и других подобных мероприятиях	за каждое мероприятие	<b>10</b>	один раз в квартал
7.8	Обеспечение сохранности материальных ценностей	проведение профилактических мероприятий	<b>15</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.9	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	<b>50</b>	один раз в квартал
<b>8</b>	<b>Заведующий очным отделением</b>		<b>до 315</b>	
8.1	Качественное создание условий для достижения обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	обеспечение высоких показателей абсолютной и качественной успеваемости обучающихся	<b>30</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>10</b>	
8.2	Динамика учебных результатов, обучающихся (сводные данные успеваемости и качества знаний, обучающихся)	наличие положительной динамики успеваемости и качества знаний обучающихся	<b>20</b>	один раз в квартал
8.3	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 5%	<b>30</b>	один раз в квартал
		5% и более	<b>0</b>	
8.4	Сохранность контингента	95% и более	<b>50</b>	один раз в квартал
		менее 95%	<b>0</b>	
8.5	Выполнение учреждением контрольных цифр приема обучающихся по реализуемым специальностям и профессиям	100%	<b>40</b>	один раз в квартал
		менее 100%	<b>0</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.6	Организация и проведение профориентационных мероприятий и других социально - значимых мероприятий	за эффективную организацию мероприятий	<b>10</b>	один раз в квартал
8.7	Индивидуальная работа с семьями обучающихся	наличие регулярного взаимодействия с родителями (законными представителями обучающихся)	<b>20</b>	один раз в квартал
8.8	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15%	<b>30</b>	один раз в квартал
		5% - 15%	<b>20</b>	
8.9	Методическая работа в области дополнительного профессионального образования	- разработка, внедрение и использование комплекта учебно-планирующей документации по направлениям дополнительного профессионального образования	<b>15</b>	один раз в квартал
9.0	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>40</b>	один раз в квартал
<b>9</b>	<b>Начальник отдела по безопасности</b>		<b>до 400</b>	
9.1	Контроль по техническому обслуживанию систем комплексной безопасности		<b>50</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	(видеонаблюдения, контроля удаленного доступа, внутренней охранной сигнализации, автоматической пожарной сигнализации и системы оповещения управления эвакуации, комплекса технических средств охраны и оперативное реагирование групп задержания)	- контроль регламента технического обслуживания систем комплексной безопасности в соответствии с планом и графиком сервисного обслуживания; - контроль соответствия ремонтных работ (затрат) при обслуживании систем фактически выполняемым работам по техническому обслуживанию и поддержанию систем комплексной безопасности; - контроль своевременной замены вышедшего из строя оборудования на аналоги из резервного фонда обслуживающей организации на период действия договора		один раз в квартал
9.2	Соблюдение сроков и порядка предоставление заявок на закупку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	<b>40</b>	один раз в квартал
9.3	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей и контроль за соблюдением должностных обязанностей лицами, ответственными за соблюдение безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований в колледже	- отсутствие нарушений и недостатков; - организация проведения инструктажей, наличие инструкций, журналов; - организация и контроль по своевременному направлению и прохождению обучения, аттестации (при необходимости); - контроль за соблюдением выполнения требований безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований	<b>40</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих их выплат, %	Период оценки
9.4	Обеспечение и контроль за соблюдением требований пожарной и электробезопасности, санитарно-гигиенических требований, условий труда на рабочих местах	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	<b>50</b>	один раз в квартал
9.5	Качественная и своевременная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний приемной комиссии министерства и руководителя учреждения	<b>40</b>	один раз в квартал
9.6	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
9.7	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	<b>20</b>	один раз в квартал
9.8	Качественное осуществление работы по обеспечению расходными материалами и инструментом	Наличие необходимого количества расходных материалов и инструмента	<b>20</b>	один раз в квартал
		отсутствие замечаний руководителя учреждения	<b>10</b>	один раз в квартал
9.9	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	<b>20</b>	один раз в квартал
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации;	<b>10</b>	
		- своевременном и качественном оформлении организационно-распорядительное и другой деловой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности);	<b>20</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- своевременном исполнении контрольных функций;	<b>10</b>	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>20</b>	
		- организация и обеспечение работы сборного эвакуационного пункта	<b>20</b>	
10.	<b>Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы)</b>		<b>до 395</b>	
10.1	Организует работу по обеспечению комфортных условий, чистоты и порядка в жилых, социально-культурных и бытовых помещениях гостиницы колледжа	качественная подготовка номеров к приему прибывающих в гостиницу гостей	<b>50</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений, замечаний руководства гостиницы	<b>10</b>	один раз в квартал
10.2	Соблюдение стандартов обслуживания гостей гостиницы, создание для них комфортных условий	осуществлять контроль за приемом и регистрацией гостей, прибывших в гостиницу	<b>20</b>	один раз в квартал
		контролировать правильность и своевременность оформления документов, дающих право на проживание и обслуживание	<b>20</b>	один раз в квартал
10.3	Обеспечивает систематический контроль за работой систем жизнеобеспечения гостиницы (водопровода, канализации, электросети, средств связи и др.), принимает меры по устранению возникших неисправностей в их работе	ведет книгу записей санитарного и пожарного надзора	<b>20</b>	один раз в квартал
10.4	соблюдать этические нормы общения с гостями, правила техники безопасности	своевременно соблюдать этические нормы общения с гостями, правила техники безопасности	<b>20</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.5	Руководить работой обслуживающего персонала гостиницы, составлять графики выхода на работу, осуществлять выдачу и прием инвентаря	своевременно сообщать руководству гостиницы обо всех происшествиях в гостинице	<b>20</b>	один раз в квартал
10.6	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в гостиницы	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	<b>10</b>	один раз в квартал
		осуществление контроля выполнения подчиненным персоналом внутреннего распорядка и противопожарной защиты	<b>20</b>	один раз в квартал
10.7	Своевременное предоставление информации о деятельности	ведение установленной технической документации	<b>20</b>	один раз в квартал
10.8	Составляет заявки на обеспечение гостиницы необходимым имуществом, оборудованием и инвентарем	ведение учета наличия материальных ценностей, обеспечение их сохранности	<b>30</b>	один раз в квартал
10.9	Ведение учета жалоб и предложений гостей, устраняет отмеченные недостатки	ведение электронного документооборота (базы данных о количестве проживающих в гостинице граждан, их составе, изменении их персональных данных и площадях, ими занимаемых), наполнение раздела в электронной базе колледжа	<b>20</b>	один раз в квартал
10.10	Развитие социального партнерства (предприятия, патриотические клубы, кадровые агентства, социально-психологические центры и т.п.)	за договор о социальном партнерстве	<b>20</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.1 1	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 обращений гостей по поводу конфликтных ситуаций	<b>115</b>	один раз в квартал
11.	<b>Заведующий учебно – производственным комплексом</b>		<b>до 320</b>	
11.1	Осуществление вспомогательных функций при поиске клиентов подготовки и продажи услуг и товаров собственного производства	Качество и эффективность подготовки коммерческих предложений и рекламной продукции	<b>50</b>	один раз в квартал
11.2	Освещение деятельности отделения на официальном сайте колледжа, СМИ	1 информация	<b>20</b>	один раз в квартал
11.3	Организация, участие и проведение мероприятий повышающий имидж колледжа у студентов, родителей, общественности	Организация и участие в творческих проектах	<b>30</b>	один раз в квартал
11.4	Качественное осуществление работы по обеспечению расходными материалами и инструментом	Наличие необходимого количества расходных материалов и инструмента	<b>30</b>	один раз в квартал
11.5	Обеспечение и контроль за соблюдением требований пожарной и	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	<b>10</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	электробезопасности, санитарно-гигиенических требований, условий труда на рабочих местах	осуществление контроля выполнения подчиненным персоналом внутреннего распорядка и противопожарной защиты	<b>20</b>	один раз в квартал
11.6	Своевременное предоставление информации о деятельности	ведение установленной документации	<b>30</b>	один раз в квартал
11.7	Обеспечение сохранности материальных ценностей	- отсутствие нарушений по организации охраны объектов и сохранности материальных ценностей; - отсутствие фактов хищения имущества; - проведение профилактических мероприятий	<b>40</b>	один раз в квартал
11.8	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, патриотические клубы, кадровые агентства, социально-психологические центры и т.п.)	За каждый договор о социальном партнерстве	<b>30</b>	один раз в квартал
11.9	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	<b>60</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, бухгалтер 1, 2 категории</b>		<b>до 450</b>	
1.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств	Своевременное проведение бухгалтерских мероприятий по оплате исполненных субсидий: - на выполнение государственного задания;	<b>20</b>	один раз в квартал
		- на иные цели	<b>20</b>	
1.2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	<b>10</b>	один раз в квартал
		отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности; отсутствие необоснованных штрафных санкций и пеней за нарушение условий договора	<b>20</b>	
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	<b>20</b>	один раз в квартал
1.4	Качество предоставления отчетности	Обеспечение своевременного представления бухгалтерской отчетности в соответствующие адреса: - отсутствие штрафов	<b>30</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		Своевременное и достоверное формирование и предоставление квартальной и годовой отчетности в ДИиЗО НСО: файл info (движение имущества, находящегося в оперативном управлении, закрепление и списание имущества).	<b>30</b>	один раз в квартал
		Своевременное обеспечение представления отчетности в госуластственные внебюджетные фонды в соответствующие адреса: - отсутствие пени - отсутствие штрафа	<b>30</b>	
1.5	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	Подготовка информации для составления оборотно-сальдовой ведомости, главной книги: - своевременное соблюдение сроков	<b>40</b>	один раз в квартал
		Обеспечение средней заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения на уровне 100% к средней заработной плате в Новосибирской области	<b>20</b>	
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	<b>20</b>	
		брошюрование первичной документации, регистров бухгалтерского учета в сроки, установленные в учетной политике учреждения. Обеспечение сохранности сброшюрованных дел на протяжении всего срока, указанного в номенклатуре дел учреждения	<b>20</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.6	Своевременный учет имущества, товарно-материальных ценностей и расходных материалов	Своевременное отражение в бухгалтерском учете выявленных расхождений между фактическим наличием объектов и данными регистров бухгалтерского учета: - при инвентаризации; - при внеочередной инвентаризации; - отсутствие неучтенных ценностей	<b>20</b>	один раз в квартал
1.7	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.	<b>20</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	<b>10</b>	
		отсутствие нарушений выполнения условий соглашений, график платежей	<b>20</b>	
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	<b>10</b>	
1.8	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>90</b>	один раз в квартал
<b>2</b>	<b>Заместитель главного бухгалтера</b>		<b>до 460</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>40</b>	один раз в квартал
		Своевременное проведение бухгалтерских мероприятий по оплате исполнений субсидией; - на выполнение государственного задания; - иные цели	<b>50</b>	
		Своевременное составление и предоставление смет, заявок, подготовка обоснований к сметам и расчетам по госзаданию, по приносящей доход деятельности	<b>40</b>	один раз в квартал
		Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	<b>40</b>	
		Отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	<b>30</b>	
		Своевременное составление проектов плана финансово- хозяйственной деятельности;	<b>40</b>	
2.2.	Качество предоставления бухгалтерской (финансовой) отчетности	Своевременное обеспечение представления отчетности в государственные внебюджетные фонды в соответствующие адреса: -отсутствие пени -отсутствие штрафа	<b>20</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.3	Качественное и своевременное ведение бухгалтерского учета	<p>Ведение внутреннего контроля состояния бухгалтерского учета:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременная сверка расчетов учреждения с поставщиками и покупателями (прочими дебиторами и кредиторами) для подтверждения сумм дебиторской и кредиторской задолженности</li> <li>- своевременное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей</li> <li>- обеспечение правильно оформленных документов, в том числе по списанию</li> </ul>	<b>40</b>	один раз в квартал
2.4	Качественное и своевременное составление справок и периодической отчетности в запрашиваемые органы	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	<b>30</b>	один раз в квартал
2.5	Составление бухгалтерской (финансовой), налоговой отчетности	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	<b>20</b>	один раз в квартал
		своевременное и достоверное формирование ежемесячной, квартальной и годовой отчетности по утвержденным формам учредителя и запрашиваемой информации.	<b>30</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		Отсутствие ошибок и замечаний главного бухгалтера при проверке форм на соответствия отражения данных в регистрах бухгалтерского учета, в соответствии с законодательством и внутренними локальными актами.	<b>30</b>	
2.6	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	<b>50</b>	один раз в квартал
<b>3.</b>	<b>Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности</b>		<b>до 530</b>	
3.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств	Своевременное проведение бухгалтерских мероприятий по оплате исполненных субсидий: - на выполнение государственного задания; - на иные цели	<b>60</b> <b>40</b>	один раз в квартал
3.2	Качество представление отчетности	Обеспечение своевременного представление бухгалтерской отчетности в соответствующие адреса: отсутствие штрафов	<b>40</b>	один раз в квартал
3.3.	Качество ведения бухгалтерского учета и эффективное планирование	своевременное предоставление статистической отчетности – отсутствие штрафов	<b>50</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	(по направлению деятельности)	обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами	<b>20</b>	один раз в квартал
		анализ плана финансово- хозяйственной деятельности учреждения с внесением изменения	<b>40</b>	один раз в квартал
		исполнение тождества данных аналитического учета оборотам и остаткам по счетам синтетического учета – отсутствие нарушений	<b>40</b>	один раз в квартал
		отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	<b>20</b>	один раз в квартал
3.4	Составлять бухгалтерскую (финансовую) отчетность, вести внутренний контроль	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	<b>50</b>	один раз в квартал
3.5.	Качественное и своевременное осуществление экономического анализа хозяйственной деятельности учреждения, выявление резервов, разработка мероприятия по обеспечению режима экономии	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	<b>70</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.6	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	<b>100</b>	один раз в квартал
<b>4.</b>	<b>Кассир</b>		<b>до 420</b>	
4.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	<b>20</b>	один раз в квартал
4.2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	<b>20</b>	один раз в квартал
		отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности. отсутствие необоснованных штрафных санкций и пеней за нарушение условий договора	<b>20</b>	
4.3	Соблюдение сроков и порядка размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	<b>20</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.4	Составлять бухгалтерскую (финансовую) отчетность, вести внутренний контроль состояния бухучета и составления бухгалтерской	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	<b>30</b>	один раз в квартал
4.5	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	<b>20</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	<b>20</b>	один раз в квартал
		своевременная сверка остатков по счетам бухгалтерского учета с наличием денежных средств с остатками денежных средств по данным кассовой книги	<b>15</b>	один раз в квартал
		брошюрование первичной документации, регистров бухгалтерского учета в сроки, установленные в учетной политике учреждения; обеспечение сохранности сброшюрованных дел на протяжении всего срока, указанного в номенклатуре дел	<b>15</b>	
4.6	Своевременный учет имущества, товарно-материальных ценностей и расходных материалов	Отсутствие неучтенных ценностей	<b>20</b>	один раз в квартал
4.7	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.	<b>20</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	<b>20</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		отсутствие нарушений выполнения условий соглашений, график платежей	<b>30</b>	
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	<b>25</b>	
4.8	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>125</b>	один раз в квартал
<b>5.</b>	<b>Младший воспитатель</b>		<b>до 235</b>	
5.1	Обеспечение психологического комфорта и безопасных условий для обучающихся, проживающих в общежитии	отсутствие обоснованных жалоб и неразрешенных конфликтных ситуаций со стороны обучающихся	<b>20</b>	один раз в квартал
		отсутствие травматизма и чрезвычайных происшествий среди обучающихся в общежитии	<b>20</b>	
		своевременное информирование обучающихся по вопросам деятельности общежития	<b>20</b>	
		эффективная организация психолого-педагогических условий проживания в общежитии	<b>30</b>	один раз в квартал
5.2	Доля обучающихся об общего количества обучающихся, участвующих во	50% и более	<b>20</b>	один раз в квартал
		от 20% до 49%	<b>10</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	внеурочное время в творческой, общественно-полезной и другой деятельности	менее 20%	<b>0</b>	
5.3	Организация и проведение социально-значимых мероприятий	за эффективное проведение мероприятия	<b>10</b>	один раз в квартал
5.4	Индивидуальная работа с семьями обучающихся	наличие регулярного взаимодействия с родителями (законными представителями обучающихся)	<b>10</b>	один раз в квартал
5.5	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.	<b>20</b>	один раз в квартал
5.6	Качественная организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, не успешности обучения: <i>отсутствие проявлений девиантного поведения обучающихся</i>	<b>20</b>	один раз в квартал
		снижение количества проявлений девиантного поведения обучающихся	<b>10</b>	
5.7	Качественное обеспечение воспитательного процесса	Проведение в общежитии колледжа тематических мероприятий (семинаров, секций, лекториев, диспутов, дебатов круглых столов и т.п)	<b>15</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.8	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	<b>30</b>	один раз в квартал
<b>6</b>	<b>Секретарь руководителя</b>		<b>до 310</b>	
6.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	<b>20</b>	один раз в квартал
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	<b>50</b>	
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>10</b>	
6.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	<b>40</b>	один раз в квартал один раз в квартал
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	<b>40</b>	
6.3	Качественное создание оптимальных условий по обеспечению деятельности руководителя	соответствие документации утвержденной номенклатуре дел учреждения	<b>20</b>	один раз в квартал
		отсутствие замечаний руководства учреждения	<b>10</b>	
6.4	Прием посетителей, рассмотрение просьб и предложений	- отсутствию замечаний по организации и приему посетителей, - содействию оперативности рассмотрения просьб и предложений	<b>15</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.5	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>105</b>	один раз в квартал
<b>7</b>	<b>Секретарь учебной части</b>		<b>до 290</b>	
7.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	<b>20</b>	один раз в квартал
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	<b>50</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>10</b>	один раз в квартал
7.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	<b>40</b>	один раз в квартал
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	<b>40</b>	
7.3	Качественное создание оптимальных условий по обеспечению деятельности руководителя	соответствие документации утвержденной номенклатуре дел учреждения	<b>20</b>	один раз в квартал
		отсутствие замечаний руководства учреждения	<b>10</b>	
		соблюдение требований инструкции по делопроизводству в колледже	<b>15</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
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	<b>85</b>	один раз в квартал
<b>8</b>	<b>Делопроизводитель</b>		<b>до 365</b>	
8.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	<b>30</b>	один раз в квартал
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	<b>50</b>	
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>10</b>	
8.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	<b>40</b>	один раз в квартал
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	<b>30</b>	
8.3	Качественное создание оптимальных условий по обеспечению деятельности руководителя	соответствие документации утвержденной номенклатуре дел учреждения	<b>20</b>	один раз в квартал
		отсутствие замечаний руководства учреждения	<b>10</b>	
8.4	Организация обработки дел для последующего хранения	Передача дел в ведомственный архив согласно графику	<b>35</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
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	<b>140</b>	один раз в квартал
<b>9</b>	<b>Юрисконсульт ведущий</b>		<b>до 285</b>	
9.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	<b>20</b>	один раз в квартал
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	<b>15</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>5</b>	
9.2	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства РФ	отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок	<b>20</b>	один раз в квартал
		ежемесячное обеспечение работников колледжа актуальной правовой информацией	<b>15</b>	
9.3	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в установленный срок	<b>30</b>	один раз в квартал
9.4	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	<b>50</b>	один раз в квартал
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	<b>40</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.5	Своевременный контроль за изменением действующего законодательства	систематическое отслеживание изменений в действующем законодательстве	<b>20</b>	один раз в квартал
		своевременное обеспечение учреждения и специалистов нормативными и правовыми актами, необходимыми для осуществления ими своих функциональных обязанностей	<b>20</b>	
9.6	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	<b>50</b>	один раз в квартал
<b>10</b>	<b>Специалист по кадрам</b>		<b>до 460</b>	
10.1	Обеспечение высокого уровня организации кадровой работы	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках по соблюдению трудового законодательства	<b>50</b>	один раз в квартал
		Отсутствие замечаний по ведению документации и делопроизводства	<b>10</b>	
10.2	Качественная и своевременная работа в информационных системах (кадры государственного учреждения и других системах)	полнота и своевременность работы с базами данных	<b>80</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.3	Своевременная работа по защите информации и персональных данных работников	систематическое ведение работы в соответствии с требованиями законодательства	<b>40</b>	один раз в квартал
10.4	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства РФ	отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок	<b>30</b>	один раз в квартал
10.5	Работа по ведению воинского учета учреждения	полнота и своевременность работы в соответствии с законодательством о воинском учете	<b>30</b>	один раз в квартал
10.6	Своевременная разработка документов по направлению деятельности, проектов приказов, инструкций	наличие согласованных и подписанных документов	<b>30</b>	один раз в квартал
10.7	Своевременное и качественное комплектование и ведение личных дел работников колледжа	Назначается при: уровне ведения и укомплектованности личных дел работников: от 90-100% менее 90% <b>2</b>	<b>40</b>  <b>0</b>	один раз в квартал
10.8	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>150</b>	один раз в квартал
<b>11</b>	<b>Специалист в сфере закупок</b>		<b>до 580</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
11.1	Качественная и своевременная организация работ в сфере государственных закупок	своевременная разработка, внесение изменений и размещение плана закупок, плана-графика закупок товаров, работ, услуг в установленные законодательством сроки	<b>60</b>	один раз в квартал
		своевременная разработка конкурсной документации	<b>50</b>	один раз в квартал
		отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	<b>40</b>	один раз в квартал
11.2	Своевременное и качественное выполнение разработанного плана закупок, размещенного по средствам ГИСЗ НСО в ЕИС за отчетный период	- отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения по (при) размещенной информации в позиции плана закупок - ежеквартально отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения по (при) размещенной информации об извещении о закупке в позиции плана закупок - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения по (при) размещенной информации о договорах, заключенных по результатам закупки по каждой позиции плана закупок	<b>45</b>	один раз в квартал
11.3	Систематизация и предварительный анализ поступившей документации специализированных интернет площадках в сфере закупок	отсутствие фактов нарушения законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения (предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях и др.)	<b>50</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
11.4	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическим и физическим лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	<b>50</b>	один раз в квартал
11.5	Качественное взаимодействие с закупочной комиссией и техническое обеспечение деятельности закупочной комиссии	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения	<b>50</b>	один раз в квартал
11.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		
		- соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	<b>50</b>	один раз в квартал
		- своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации;	<b>50</b>	один раз в квартал
		- своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими норматива (по роду своей деятельности)	<b>85</b>	один раз в квартал
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>50</b>	один раз в квартал
<b>12</b>	<b>Механик</b>		<b>до 255</b>	
12.1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	<b>30</b>	один раз в квартал
		своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	<b>30</b>	

	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	<b>50</b>	один раз в квартал
		своевременный ремонт технических систем и оборудования	<b>30</b>	один раз в квартал
12.2	Обеспечение санитарно- гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний	<b>20</b>	один раз в квартал
12.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	<b>20</b>	один раз в квартал
12.4	Качественное техническое обеспечение деятельности учреждений	отсутствие неисправностей технических систем и оборудования	<b>15</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>5</b>	
12.5	Качественное состояние профильной документации	своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации	<b>20</b>	один раз в квартал
12.6	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 - отсутствие замечаний руководства учреждения	<b>35</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>13</b>	<b>Специалист по охране труда</b>		<b>до 265</b>	
13.1	Качественное обеспечение подготовки работников в области охраны труда	своевременное проведение инструктажей по охране труда	<b>20</b>	один раз в квартал
		плановое обучение работников охране труда	<b>20</b>	один раз в квартал
		своевременная разработка инструкций по охране труда и других документов	<b>35</b>	один раз в квартал
		организация и контроль по своевременному направлению и прохождению обучения, аттестации (при необходимости)	<b>15</b>	
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>5</b>	
13.2	Эффективный контроль за соблюдением требований охраны труда	контроль за соблюдением требований нормативных правовых и локальных нормативных актов по охране труда	<b>40</b>	один раз в квартал
		контроль выполнения мероприятий, направленных на создание безопасных условий труда	<b>40</b>	один раз в квартал
13.3	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	<b>30</b>	один раз в квартал
		своевременное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров	<b>30</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
13.4	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>30</b>	один раз в квартал
<b>14</b>	<b>Техник - программист</b>		<b>до 610</b>	
14.1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования	- своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	<b>50</b>	один раз в квартал
		- своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования, а также организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	<b>50</b>	один раз в квартал
		- своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования	<b>40</b>	один раз в квартал
14.2	Качественное и своевременное обновление программного обеспечения и подачи заявок для бесперебойной работы периферийного оборудования	- соответствие программного обеспечения последним официальным версиям, наличие запаса картриджей, ламп и других запасных частей для оперативной замены	<b>50</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
14.3	Осуществление поддержки, своевременной модернизации и смены версий программного обеспечения компьютерной техники и периферийных устройств	отсутствие замечаний	<b>50</b>	один раз в квартал
		организация интерактивных мероприятий в колледже с использованием компьютерных технологий (вебнары, трансляции и т.п., с удаленным вовлечением работников и студентов по 2 корпусам) не менее 3 мероприятий в квартал	<b>40</b>	один раз в квартал
14.4	Проведение работ по подготовке компьютерной и оргтехники к новому учебному году	отсутствие замечаний	<b>60</b>	один раз в квартал
14.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в квартал
		- интенсивности труда (напряженности труда, характеризующейся сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени; количества параллельных рабочих функций; количества обслуживаемых объектов)	<b>100</b>	один раз в квартал
		- выполнении работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	<b>50</b>	один раз в квартал
		- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	<b>20</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- своевременном и качественном оформлении организационной и другой документации в соответствии с ГОСТ и другими нормативами (по роду своей деятельности)	<b>80</b>	один раз в квартал
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>20</b>	один раз в квартал
<b>15</b>	<b>Заведующий хозяйством</b>		<b>до 325</b>	
		отсутствие замечаний контролирующих органов	<b>30</b>	один раз в квартал
15.1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	соответствие условий образовательного процесса требованиям Сан ПиН в части обеспечения температурного светового режима	<b>40</b>	один раз в квартал
		поддержание чистоты и порядка на складе, в бытовых помещениях	<b>20</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений	<b>40</b>	один раз в квартал
15.2	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	Отсутствие случаев профтравматизма и профзаболевания по направлению	<b>20</b>	
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>10</b>	
15.3	Рациональное использование энергоресурсов	проведение мероприятий, направленных на экономию энергоресурсов	<b>30</b>	один раз в квартал
15.4	Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	<b>60</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
15.5	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	75	один раз в квартал
<b>16</b>	<b>Библиотекарь</b>		<b>до 280</b>	
16.1	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 квартал
		обеспечение сохранности учебного фонда, поддержание изданий в удовлетворительном состоянии	30	один раз в квартал
		организация и проведение учебно-воспитательных мероприятий со студентами	40	один раз в квартал
16.2	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 квартал
		оформление виртуальных информационно-тематических выставок	20	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
16.3	Качественное выполнение методической работы	подготовка тематических обзоров учебной, научной, справочной литературы, бесед в учебных группах, оказание помощи классным руководителям в подготовке внеклассных мероприятий	<b>30</b>	один раз в квартал
		оформление тематических выставок	<b>20</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>5</b>	
16.4	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, проектах, семинарах	за оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	<b>10</b>	один раз в квартал
16.5	Эффективной трудовой деятельности	Назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении ответственности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>55</b>	один раз в квартал
<b>17</b>	<b>Комендант</b>		<b>до 185</b>	
17.1	Качественное создание благоприятных условий для окружающих (обучающихся)	Обеспечение пропускного режима, организация соблюдения графика дежурств по зданию, общежитию	<b>20</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		Организация мероприятий по улучшению жилищно-бытового обслуживания проживающих в общежитии	<b>20</b>	
		Обеспечение бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдение чистоты в зданиях, жилых помещениях и помещениях общего пользования	<b>30</b>	
		Благоустройство здания, общежития, организация систематических генеральных уборок помещений	<b>30</b>	
		Обеспечение своевременного ремонта или замены оборудования, мебели, постельного белья, а также устранения недостатков в бытовом обеспечении	<b>15</b>	
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>5</b>	
17.2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие нарушений, нарушений	<b>30</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
17.3	Эффективность трудовой деятельности	<p>Назначается при:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;</li> <li>- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации;</li> <li>- правильном ведении деловой документации;</li> <li>- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса</li> <li>- отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения</li> </ul>	<b>35</b>	один раз в квартал
<b>18.</b>	<b>Администратор</b>		<b>до 300</b>	
18.1	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, патриотические клубы, кадровые агентства, социально-психологические центры и т.п.)	за договор о социальном партнерстве	<b>20</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
18.2	Управление качеством	работа со СМИ (публикации, работа с сайтом) по направлению деятельности; - ведение электронного документооборота по направлению деятельности, в том числе своевременное наполнение соответствующего раздела в электронной базе данных и иных базах данных; - подготовка сводной информации по направлению деятельности по заданию руководителя (программа развития, итоговые и сводные отчеты, документы по направлению деятельности)	<b>30</b>	один раз в квартал
18.3	Осуществляет контроль за своевременной подготовкой номеров к приему прибывающих в гостиницу гостей, соблюдением чистоты в гостинице, регулярной сменой белья в номерах, сохранностью имущества и оборудования.	Качественная подготовка номеров к приему прибывающих в гостиницу гостей	<b>20</b>	один раз в квартал
		Отсутствие нарушений, замечаний руководства гостиницы	<b>10</b>	
18.4	Соблюдение стандартов обслуживания гостей гостиницы, создание для них комфортных условий	соблюдаются стандарты обслуживания гостей гостиницы, созданы комфортные условия	<b>20</b>	один раз в квартал
18.5	Проведение «холодных звонков» по формированию и расширению клиентской базы гостиницы	- соблюдаются правила проведения «холодных звонков». - сформирована и расширяется клиентская база гостиницы	<b>30</b>	один раз в квартал
18.6	Оформление необходимых в деятельности гостиницы документов	качественное и своевременное оформление документов, необходимых в деятельности гостиницы	<b>20</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
18.7	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях гостиницы	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения	<b>20</b>	один раз в квартал
18.8	Своевременное предоставление информации о деятельности	ведение электронного документооборота (базы данных о количестве проживающих в гостинице граждан, их составе, изменении их персональных данных и площадях, ими занимаемых), наполнение раздела в электронной базе колледжа	<b>20</b>	один раз в квартал
18.9	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 проживающих	<b>110</b>	один раз в квартал

### Г. Рабочие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Водители</b>		<b>до 300</b>	
1.1	Качественное обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	отсутствие дорожно-транспортных происшествий, поломок по вине водителя	<b>40</b>	один раз в квартал
		своевременное техническое обслуживание транспорта	<b>40</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		качественное проведение ремонта транспортного средства	<b>30</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>10</b>	
1.2	Рациональное использование материальных запасов	экономный расход ГСМ, запасных частей	<b>10</b>	один раз в квартал
		Обеспечение сохранности запчастей, вспомогательного оборудования, инструментов и инвентаря	<b>20</b>	
1.3	Учет и отчетность	Своевременное прохождение медицинское освидетельствование	<b>20</b>	один раз в квартал
		Своевременное и качественное заполнение путевых листов	<b>10</b>	
		Своевременная отчетность перед бухгалтерией учреждения	<b>20</b>	
1.4	Содержание транспортного средства, инструмента, оборудования и помещения	Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению поломок	<b>10</b>	
		Своевременное осуществление заявок по приобретение необходимого материала, запчастей и инструмента	<b>10</b>	
		Содержание в исправности и чистоте помещений, приспособлений и инструмента	<b>10</b>	

	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 - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>70</b>	один раз в квартал
<b>2</b>	<b>Слесарь-сантехник</b>		<b>до 300</b>	
2.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	<b>30</b>	один раз в квартал
2.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического 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 инженерных сетей	<b>20</b>	один раз в квартал
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	<b>20</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 подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	<b>20</b>	один раз в квартал
2.4	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	<b>50</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>20</b>	

	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 - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>90</b>	один раз в квартал
<b>3</b>	<b>Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования</b>		<b>до 300</b>	
3.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	<b>40</b>	один раз в квартал
3.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического 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 инженерных сетей	<b>20</b>	один раз в квартал
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	<b>20</b>	один раз в квартал
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	<b>20</b>	один раз в квартал
3.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	<b>10</b>	один раз в квартал
3.4	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и	отсутствие замечаний и предписаний	<b>40</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	электробезопасности	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>10</b>	
3.5	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 - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>110</b>	один раз в квартал
<b>4</b>	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>		<b>до 315</b>	
4.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	<b>50</b>	один раз в квартал
4.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодическог о 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 инженерных сетей	<b>20</b>	один раз в квартал
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	<b>20</b>	один раз в квартал
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	<b>20</b>	один раз в квартал
4.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	<b>10</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.4	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	<b>40</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>10</b>	
4.5	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 - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>115</b>	один раз в квартал
<b>5</b>	<b>Уборщик служебных помещений</b>		<b>до 360</b>	
5.1	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	<b>50</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>30</b>	
5.2	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	<b>30</b>	один раз в квартал
5.3	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	<b>20</b>	один раз в квартал
5.4	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	<b>20</b>	один раз в квартал
5.5	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	<b>30</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.6.	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	отсутствие нарушений	<b>50</b>	один раз в квартал
5.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>130</b>	один раз в квартал
<b>6</b>	<b>Дворник</b>		<b>до 300</b>	
6.1	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	<b>60</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>20</b>	один раз в квартал
6.2	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	<b>30</b>	один раз в квартал
6.3	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	<b>20</b>	один раз в квартал
6.4	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	<b>20</b>	один раз в квартал
6.5	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	<b>30</b>	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>120</b>	один раз в квартал
<b>7</b>	<b>Гардеробщик</b>		<b>до 270</b>	
7.1	Качественное создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение бесперебойной работы гардероба	<b>60</b>	один раз в квартал
		обеспечение сохранности имущества, сданного на хранение	<b>60</b>	один раз в квартал
		содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	<b>40</b>	один раз в квартал
		отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>10</b>	
7.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	<b>100</b>	один раз в квартал

4.8.1. 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).

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

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

4.9.2. Состав Комиссии избирается общим собранием работников простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения.

В состав Экспертной комиссии входят представители администрации (за исключением директора Учреждения), работников Учреждения и председатель первичной профсоюзной организации. Организацию работы Экспертной комиссии осуществляет председатель Экспертной комиссии, который избирается на первом заседании Экспертной комиссии. Также на первом заседании Экспертной комиссии принимается Положение о работе Экспертной комиссии.

Созданная Комиссия является единой и принимает решение по всем источникам финансирования.

Заседание Комиссии производится не реже одного раза в квартал.

На заседании Комиссия:

- 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.

4.10. Размеры надбавок за качественные показатели деятельности работников учреждения устанавливаются Комиссией, % устанавливается от должностного оклада, на основании представленного на каждого работника оценочного листа, не зависимо от объема педагогической нагрузки.

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.

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, Комиссией производится пропорциональное уменьшение размеров выплат за качественные показатели деятельности всем работникам учреждения.

Надбавки за качественные показатели деятельности работников учреждения, в размере, установленном комиссией выплачиваются из средств, выделенных учреждению

на реализацию государственного задания и (или) средств от иной приносящей доход деятельности.

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

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

4.13. 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.

4.14. Надбавка за квалификационную категорию работникам учреждения устанавливается приказом директора Учреждения.

4.15. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается при условии работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

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

4.17. 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.

4.18. Премии в учреждении производятся по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, по итогам года) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника и устанавливаются приказом директора на основании предложений экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим в трудовых отношениях на момент издания директором учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П.

Определение размера премии работникам производится в процентном соотношении от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, исчисляемого пропорционально отработанному времени работника.

Размер выплат за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения на основании протокола Экспертной комиссии.

4.19. Премия по итогам работы за календарный период выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение и перевыполнение плана финансово-хозяйственной деятельности;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

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.

4.20. Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом директора Учреждения на основании протокола Экспертной комиссии. Директор Учреждения выносит предложения на Экспертную комиссию о единовременном премировании отдельных работников Учреждения за выполнение важных и особо важных заданий. Степень важности выполняемых заданий определяется директором Учреждения.

Руководитель учреждения вправе производить единовременное премирование работников учреждения за выполнение важных и особо важных заданий в пределах фонда оплаты труда, предусмотренным Отраслевым тарифным соглашением.

Конкретный размер премий устанавливается приказом руководителя.

4.21. Выплата премии за выполнение важных и особо важных заданий производится без учета фактического отработанного времени в отчетном периоде.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий выплачивается работникам единовременно и по итогам выполнения соответствующих заданий с целью их поощрения за оперативность и качественный результат труда.

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

4.23. Премирование работников учреждения осуществляется за счет и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также за счет средств от

приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.24. Работникам учреждения за счет средств от иной приносящей доход деятельности, при наличии финансовой возможности могут выплачиваются единовременные (разовые) выплаты:

- в связи с профессиональными праздниками в размере от 100 до 600 % от должностного оклада;

- в случае рождения ребенка или смерти близких родственников (брат, сестра, муж, жена, родители, дети) в размере 100% должностного оклада;

- юбилеям (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) в размере 100% должностного оклада;

- в связи с трудной жизненной ситуацией (по причинам инвалидности, неспособности к самообслуживанию в связи с болезнью, конфликтов и жестокого обращения в семье, нарушения законных прав и интересов, отсутствия определенного места жительства и иным причинам, которую он не может преодолеть самостоятельно) в размере от 100% до 300% должностного оклада.

- работникам учреждения, уходящим на пенсию по достижению пенсионного возраста (выслуге лет) в размере 100% должностного оклада.

В случае смерти работника, заключившего с учреждением трудовой договор, одному из близких родственников выплачивается единовременная (разовая) выплата в размере 500% должностного оклада за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

## **V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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