

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ  
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Новосибирской области  
«Бердский электромеханический колледж»

Юридический адрес: ул. Боровая, д.101, г. Бердск, Новосибирская область, 633009,

ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

УТВЕРЖДЕНО

общим собранием работников ГБПОУ НСО  
«Бердский электромеханический колледж»  
Протокол № 2 от 28 06 2018 г.  
Подписан сторонами 28 06 2018 г.

Директор ГБПОУ НСО  
«Бердский электромеханический  
колледж»

Уполномоченный представитель работников  
Председатель профсоюзного комитета  
ГБПОУ НСО «Бердский  
электромеханический колледж»

 Устинова Р.К.

 Власова М.О.



Бердск 2018

## **I. Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Бердский электромеханический колледж» (далее – «учреждение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области», постановлением Правительства Новосибирской области от 29.04.2013 № 194-п «О мерах по поэтапному повышению заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области», Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области на 2017 — 2019 годы (далее – Отраслевое соглашение), и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области.

1.1 Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного коэффициента для Новосибирской области или иным действующим правовым актом (в случае принятия).

1.3. Заработная плата работника, принятого по трудовому договору на неполный рабочий день, или не полностью отработавшего норму рабочего времени, в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (например, командировка, отсутствие в связи с болезнью), при соблюдении нормы труда за фактически отработанное время и выполнении качественных показателей не должна быть ниже заработной платы, установленной Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного коэффициента для Новосибирской области или иным действующим правовым актом (в случае принятия), рассчитанной пропорционально отработанному времени.

1.4. Средний размер заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения, полностью отработавших норму рабочего времени, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) с учетом выполнения качественных показателей деятельности, не должен быть ниже 95% среднемесячной номинальной начисленной заработной платы одного работника предприятий и организаций Новосибирской области.

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

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

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

1.8. Использование средств, получаемых от приносящей доход деятельности, регулируется Положением, утвержденным министерством труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области.

1.9. Оплата труда директора учреждения регламентируется Отраслевым соглашением.

1.10. Оплата труда работников учреждения производится по должностям, предусмотренным штатным расписанием, утверждаемым директором учреждения и согласованным в установленном порядке с министерством образования Новосибирской области (далее - министерство)

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

2.1. Оплата труда работников учреждения включает:

- должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

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

- при повышении и (или) индексации должностных окладов работников учреждений, финансируемых из областного бюджета Новосибирской области, в соответствии с нормативными правовыми актами Новосибирской области;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

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

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

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

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

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- за классное руководство (кураторство) учебной группой – 40 руб. 00 коп. за каждого обучающегося (студента) в зависимости от вида курируемых обучающихся (студентов) - новый набор, второй и третий курсы, выпускные курсы.

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

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

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

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

#### IV. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

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

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

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>1</b>	<b>Преподаватель</b>		<b>До 440%</b>	
<b>Качество выполнения учреждением государственного задания</b>				
1.1.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	<b>70%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	<b>70%</b> <b>50%</b> <b>0%</b>	один раз в семестр
		Сохранность контингента 95% и более менее 95%	<b>50%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
1.2.	Качество обеспечения учебного процесса	разработка и внедрение авторских программ	<b>5%</b>	один раз в семестр

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		разработка новых рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения (за каждую разработку), в том числе:		
		- рабочая программа УД	<b>5%</b>	один раз в семестр
		- рабочая программа ПМ (в т.ч. РПУП, РППП)	<b>10%</b>	один раз в семестр
		- метод. указания по практическим (лабораторным) занятиям: 10 и более занятий до 9 занятий	<b>10%</b> <b>5%</b>	один раз в семестр один раз в семестр
		- паспорт по промежуточной (итоговой) аттестации	<b>3%</b>	один раз в семестр
		- паспорт по текущей аттестации по УД и ПМ	<b>3%</b>	один раз в семестр
		- метод. рекомендации по самостоятельной работе	<b>5%</b>	один раз в семестр
		исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися; инновационная деятельность	<b>8%</b>	один раз в семестр
		Проведение открытых занятий внутри колледжа	<b>5%</b>	один раз в квартал
		Выступление преподавателя в областных семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях	<b>5%</b>	один раз в квартал
		внедрение образовательных программ совместно с предприятиями реального сектора	<b>3%</b>	один раз в семестр
1.3.	Проведение уроков (занятий) высокого качества	доля уроков (занятий), при проведении которых используются информационные технологии, проектная деятельность и иные формы активного обучения (при наличии оформленных документов):	<b>15%</b> <b>10%</b> <b>0%</b>	один раз в

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		50% и более 30%-49% менее 30%		квартал
1.4.	Развитие социального партнерства (предприятия и организации – потенциальные работодатели)	Заключение и сопровождение соглашений о сотрудничестве по подготовке квалифицированного специалиста: 3 – более 1-2	<b>9%</b> <b>5%</b>	один раз в квартал
	Организация и руководство производственными практиками по профессиональным модулям и преддипломных практик		<b>5%</b>	один раз в семестр
<b>Качество выполнения учреждением целевых индикаторов долгосрочной целевой программы «Комплексная региональная программа развития профессионального образования»</b>				
1.5.	Профориентационная работа	- Формирование на занятиях ОК, ПК, умений, необходимых для работы обучающегося как будущего специалиста (должно быть прописано в методических рекомендациях к лабораторным работам, практическим занятиям, самостоятельной работе, текущей и промежуточной аттестации)	<b>2%</b>	один раз в семестр
		- проведение мероприятий со школьниками и их родителями: 1-3 мероприятия 4 мероприятия и более	<b>5%</b> <b>10%</b>	один раз в квартал
		- проведение тематических классных часов по специальности с привлечением работодателя или специалистов	<b>2%</b>	один раз в квартал
		- экскурсии во внеурочное время на предприятия социальные партнеры	<b>2%</b>	один раз в семестр
<b>Организация и проведение мероприятий, направленных на развитие профессионального и творческого потенциала учащейся молодежи</b>				

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.6.	Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю)	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей участник призер победитель	<b>5%</b> <b>10%</b> <b>20%</b>	один раз в семестр
		за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей участник призер победитель	<b>5%</b> <b>10%</b> <b>15%</b>	один раз в квартал
		за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей участник призер победитель	<b>3%</b> <b>5%</b> <b>10%</b>	один раз в квартал
1.7.	Организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю)	1 мероприятие 2 мероприятия и более	<b>5%</b> <b>10%</b>	один раз в семестр
<b>Информационная активность учреждения</b>				
1.8.	Освещение деятельности учреждения на медиа-ресурсах министерства	2 – более Менее 2	<b>2%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
1.9.	Освещение деятельности учреждения на официальном сайте колледжа	2 – более Менее 2	<b>2%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
1.10.	Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	2 – более Менее 2	<b>2%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
<b>Обеспечение условий для производительного качественного труда, и сохранения здоровья работников, мер по повышению мотивации к качественному труду, развитию кадрового потенциала</b>				
1.11	Наличие удостоверения о повышении квалификации		<b>5%</b>	1 раз в 3 года
1.12	Наличие стажировки по специальности в условиях реального производства		<b>5%</b>	1 раз в 3 года
<b>Эффективность управленческой деятельности</b>				



№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.13	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы;	<b>10%</b>	один раз в квартал
		- своевременного предоставления запрашиваемой информации	<b>10%</b>	один раз в квартал
		- несвоевременного предоставления запрашиваемой информации (по графику работы колледжа, ПЦК, индивидуального плана, запросу информации администрацией)	<b>0%</b>	один раз в квартал
		- правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	<b>10%</b>	один раз в квартал
<b>Доля выпускников, трудоустроившихся по целевому распределению</b>				
1.14	Заключение соглашений о целевой подготовке квалифицированного специалиста:	3 – более 1-2	<b>7%</b> <b>5%</b>	один раз в семестр
<b>2</b>	<b>Мастера производственного обучения</b>		<b>До 450%</b>	
<b>Качество выполнения учреждением государственного задания</b>				
2.1.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	<b>70%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	<b>70%</b> <b>50%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
		Сохранность контингента 95% и более менее 95%	<b>50%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
2.2.	Качество обеспечения учебного процесса	разработка и внедрение авторских программ	<b>5%</b>	один раз в квартал
		разработка новых рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения (за каждую разработку), в том числе:		

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- рабочая программа ПМ (в т.ч. РПУП, РППП)	<b>10%</b>	один раз в квартал
		- метод. указания по практическим (лабораторным) занятиям: 10 и более занятий	<b>10%</b>	один раз в квартал
		до 9 занятий	<b>5%</b>	один раз в квартал
		- паспорт по промежуточной (итоговой) аттестации	<b>3%</b>	один раз в квартал
		- паспорт по текущей аттестации по УД и ПМ	<b>3%</b>	один раз в квартал
		- метод. рекомендации по самостоятельной работе	<b>5%</b>	один раз в квартал
		исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися	<b>5%</b>	один раз в квартал
		участие в инновационной деятельности	<b>3%</b>	один раз в квартал
		внедрение образовательных программ совместно с предприятиями реального сектора	<b>3%</b>	один раз в квартал
2.3.	Доля выпускников, закончивших обучение с присвоением разряда по рабочим профессиям повышенным разрядом (выше 2-го разряда), в рамках социального партнерства, от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	<b>5%</b> <b>3%</b> <b>0%</b>	один раз в год
2.4.	Обеспечение исправности, поддержание работоспособности оборудования участка, мастерской	Отсутствие поломок, оперативный ремонт, недопущение простоя оборудования во время практических занятий, учебных практик	<b>5%</b>	один раз в квартал
2.5.	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 1% от общего количества учебных часов 1% - 5% более 5%	<b>5%</b> <b>3%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
2.6.	Развитие социального партнерства (предприятия и	Заключение и сопровождение соглашений	<b>10%</b> <b>5%</b>	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	организации – потенциальные работодатели)	о сотрудничестве по подготовке квалифицированного специалиста: 3 – более 1-2		
2.7.	Организация и руководство производственными практиками по профессиональным модулям и преддипломных практик		<b>10%</b>	один раз в квартал
<b>Качество выполнения учреждением целевых индикаторов долгосрочной целевой программы «Комплексная региональная программа развития профессионального образования»</b>				
2.8	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников учебной группы: 70% и более 50%-69% Менее 50%	<b>25%</b> <b>10%</b> <b>0%</b>	
2.9	Профориентационная работа	- Формирование на занятиях ОК, ПК, умений, необходимых для работы обучающегося как будущего специалиста (должно быть прописано в методических рекомендациях к лабораторным работам, практическим занятиям, самостоятельной работе, текущей и промежуточной аттестации)	<b>2%</b>	один раз в квартал
		- проведение занятия с приглашением школьников	<b>2%</b>	один раз в квартал
<b>Организация и проведение мероприятий, направленных на развитие профессионального и творческого потенциала учащейся молодежи</b>				
2.10	Подготовка обучающихся к участию в конкурсах по специальности (профессии)	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей участник призер победитель	<b>5%</b> <b>10 %</b> <b>15%</b>	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей участник призер победитель	<b>5%</b> <b>10%</b> <b>15%</b>	один раз в квартал
		за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей участник призер победитель	<b>3%</b> <b>5%</b> <b>10%</b>	один раз в квартал
2.11	Организация и проведение внеурочных мероприятий по модулю (недели ПЦК, конкурсы «Лучший по профессии»)	охват обучающихся: 75% и более 50% - 69%; менее 50	<b>15%</b> <b>10%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
<b>Доля выпускников, трудоустроившихся по целевому распределению</b>				
2.12	Заключение соглашений о целевой подготовке квалифицированного специалиста:	3 – более 1-2	<b>10%</b> <b>5%</b>	один раз в квартал
<b>Информационная активность учреждения</b>				
2.13	Освещение деятельности учреждения на медиа- ресурсах министерства	2 – более Менее 2	<b>2%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
2.14	Освещение деятельности учреждения на официальном сайте колледжа	2 – более Менее 2	<b>2%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
2.15	Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	2 – более Менее 2	<b>2%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
<b>Обеспечение условий для производительного качественного труда, и сохранения здоровья работников, мер по повышению мотивации к качественному труду, развитию кадрового потенциала</b>				
2.16	Наличие удостоверения о повышении квалификации		<b>5%</b>	1 раз в 3 года
2.17	Наличие стажировки по специальности в условиях реального производства		<b>5%</b>	1 раз 3 года
<b>7 Эффективность управленческой деятельности</b>				

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.18	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы;	<b>10%</b>	один раз в квартал
		- своевременного предоставления запрашиваемой информации	<b>10%</b>	один раз в квартал
		- несвоевременного предоставления запрашиваемой информации (по графику работы колледжа, ПЦК, индивидуального плана, запросу информации администрацией)	<b>0%</b>	один раз в квартал
		- правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	<b>10%</b>	один раз в квартал
<b>3</b>	<b>Социальный педагог</b>		<b>до 380%</b>	
3.1	Качественная организация работы по социализации обучающихся	оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в социально-опасном положении	50%	один раз в квартал
		отсутствие жалоб родителей и педагогов на несвоевременную организацию работы	30%	один раз в квартал
		Качественное выполнение плана работы по профессиональной ориентации обучающихся	30%	один раз в квартал
3.2	Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	охват обучающихся, состоящих на учете ВКУ, ПДН во внеурочное время общественно- полезной деятельностью: 90%-100% от 80% до 89% менее 80%	<b>30%</b> <b>25%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
		проведений мероприятий, акций по пропаганде здорового образа жизни: 1 мероприятие 2 мероприятия 3 мероприятия	20% 40% 60%	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, не успешности обучения: - отсутствие правонарушений - снижение количества правонарушений	80% 50%	один раз в квартал
		взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся	30%	один раз в квартал
3.3	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, участие в педагогических консилиумах, семинарах куратора, родительских собраниях, в советах по профилактике правонарушений, экспериментальной работе.	за каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, сценарий проведенного мероприятия и т.п.): 1 мероприятие 2 мероприятия	20% 40%	один раз в квартал
3.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	30%	один раз в квартал
<b>4</b>	<b>Педагог дополнительного образования</b>		<b>до 275%</b>	
4.1	Качество организации образовательного процесса	процент посещаемости занятий:  более 90% от 70% до 90% менее 70%	75% 70% 0%	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.2	Подготовка обучающихся к участию в праздниках, конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах	за каждое мероприятие всероссийского уровня:  подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей  за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей  за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	20% 30% 35%  15% 20% 25%  10% 15% 20%	один раз в квартал
4.3	Участие работников в конкурсах профессионального мастерства	за каждое мероприятие всероссийского уровня: участие призовое место  за каждое мероприятие областного уровня: участие призовое место	20% 25%  10% 15%	один раз в квартал
4.4	Обобщение опыта, издание собственных методических разработок	проведение открытых мероприятий публикации в СМИ методические разработки	30% 10% 10%	один раз в квартал
4.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	30%	один раз в квартал
<b>5</b>	<b>Педагог-психолог</b>		<b>до 410%</b>	

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.1	Качественная работа по психологическому сопровождению образовательного процесса	оказание адресной психологической помощи обучающимся отсутствие жалоб родителей и педагогов на несвоевременную организацию работы	70%  30%	один раз в квартал
5.2.	Организация результативной работы по профилактике затруднений в учебной деятельности, психологической дезадаптации обучающихся, психологического неблагополучия	охват обучающихся «группы риска» адаптационными мероприятиями: 90%-100% от 80% до 89% менее 80%	50% 45% 0%	один раз в квартал
		результативная работа по профилактике затруднений в учебной деятельности, развитию мотивации - отсутствие проявлений дезадаптационного поведения; - снижение проявлений дезадаптационного поведения	100%  80%	один раз в квартал
		взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся	50%	один раз в квартал
5.3	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, участие в педагогических консилиумах, семинарах куратора, родительских собраниях, в советах по профилактике правонарушений, экспериментальной работе.	за каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	10% (не более 40% в сумме)	один раз в квартал
5.4.	Организация и проведение мероприятий по неуспешности обучения	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): - 70% и более - 50%-69%; - менее 50%	40% 30% 0%	один раз в квартал



№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	30%	один раз в квартал
<b>6</b>	<b>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</b>		<b>до 300%</b>	
6.1	Качество организации работы по военно-патриотическому воспитанию	процент посещаемости мероприятий: более 90% от 70% до 89% менее 70%	70% 50% 0%	один раз в квартал
6.2	Организация результативной работы в области военно-патриотического воспитания	Охват обучающихся мероприятиями в области военно-патриотического воспитания во внеурочное время 70-100% 60-69% менее 70%	50% 40 % 0 %	один раз в квартал
		Разработка и проведение мероприятий военно-патриотической направленности	за каждое оформленное соответствующим образом мероприятие семинара кураторов, сопровождающееся аналитической запиской 10% (не более 40% в сумме)	один раз в квартал
6.3.	Организация результативной деятельности по призыву, мобилизационной подготовке, организации военных сборов	Качественное ведение учета военнообязанных в образовательном учреждении, мониторинга состояния здоровья юношей призывного возраста, взаимосвязь с военкоматом, ГО и ЧС	30%	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.4	Подготовка обучающихся к участию к соревнованиям по военно - прикладным видам спорта, военно-спортивной игре «Зарница», конкурсах и фестивалях военной направленности	за каждое мероприятие всероссийского уровня:  подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей  за каждое мероприятие областного и городского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей  за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	5% 15% 20%  5% 8% 10%  5% 7% 10%	один раз в семестр
6.5	Развитие социального партнерства (патриотические клубы, Центры патриотического воспитания, ОДМ)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	10% (но не более 40% в сумме)	один раз в семестр
6.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	30%	один раз в семестр
<b>7</b>	<b>Руководитель физического воспитания</b>		<b>до 360%</b>	
7.1	Развитие социального партнерства (отдел физической культуры и спорта г. Бердска, спортивные клубы и т.п.)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	25% (но не более 100% в сумме)	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.2	Подготовка обучающихся к участию в спортивных соревнованиях	за каждое соревнование всероссийского уровня:  подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей  за каждое соревнование областного и городского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей  за каждое соревнование уровня учреждения: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	20% 30% 35%  15% 20% 25%  10% 15% 20%	один раз в квартал
7.3	Качество организации работы спортивных секций	процент посещаемости спортивных секций: более 80% от 60% до 79% менее 60%	100% 80% 0%	один раз в квартал
7.4	Своевременное и качественное выполнение плана проведения спортивно – массовых мероприятий	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	50%	один раз в квартал
7.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	30%	один раз в квартал
<b>8</b>	<b>Методист</b>		<b>до 500%</b>	

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.1	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, кадровые агентства, учебные центры, центры занятости, методические центры, образовательные учреждения и т.п.)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	25% (не более 100% в сумме)	один раз в квартал
8.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий, мероприятий для обучающихся с целью адаптации на рынке труда	за каждое мероприятие	20% (не более 80% в сумме)	один раз в квартал
8.3.	Организация и проведение внутренних и внешних экспертиз, рецензирования учебно-методической документации педагогических работников	за каждое мероприятие	20% (не более 80% в сумме)	один раз в квартал
8.4	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах.	за каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	10% (не более 40% в сумме)	один раз в квартал
8.5	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками, учебных программ и учебно-методических материалов	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	10% (не более 40 в сумме)	один раз в квартал
8.6	Научно-методическая деятельность	за публикации в реферированном журнале; за публикации в научном журнале; за публикации в сборнике научных работ	10% 10% 10% (не более 60% в сумме)	один раз в квартал
8.7	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских выставках, конференциях, конкурсах, ярмарках учебных мест, семинарах и других подобных мероприятиях	за каждое мероприятие	10% (не более 40% в сумме)	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.8	Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	наличие более 2-х публикаций в квартал  менее 2-х публикация в квартал	30%  0%	один раз в квартал
8.9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	30%	один раз в квартал

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

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Заместитель директора по учебной работе</b>		<b>до 460%</b>	
<b>Качество выполнения Учреждением государственного задания</b>				
1.1.	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	<b>50%</b> 0%	один раз в квартал
1.2.	Обеспечение выполнения требований государственных образовательных стандартов, ФГОС в области теоретической составляющей	100- 95% Менее 95%	<b>50%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
1.3.	Организация методического обеспечения образовательного процесса в части практического обучения		<b>50</b>	один раз в квартал
1.4.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	<b>50%</b> 0%	один раз в квартал
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	<b>50%</b> <b>40%</b> 0%	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.5.	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	<b>40%</b> <b>35%</b> 0%	один раз в год
1.6.	Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% менее 100%	<b>50%</b> <b>0%</b>	ежегодно
<b>Качество выполнения Учреждением целевых индикаторов долгосрочной целевой программы развития профессионального образования (для профессиональных образовательных учреждений)</b>				
1.7.	Обеспечение интеграции образовательных программ общего, начального (среднего) профессионального образования.	за новый проект	<b>10%</b>	Один раз в год
<b>Организация и проведение мероприятий, направленных на развитие профессионального и творческого потенциала учащейся молодежи.</b>				
1.8.	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских олимпиадах, конкурсах, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями	за каждое мероприятие	<b>5%</b> (не более 15% в сумме)	один раз в квартал
1.9.	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров подготовка победителей  за каждое мероприятие областного уровня: подготовка призеров подготовка победителей	<b>3%</b> <b>5%</b>  <b>7%</b> <b>10%</b>	один раз в квартал
<b>Информационная активность Учреждений</b>				
1.10	Освещение деятельности учреждения на медиа-ресурсах министерства	2 – более Менее 2	<b>3%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
1.11	4.2. Освещение деятельности учреждения на официальном сайте колледжа	2 – более Менее 2	<b>3%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
1.12	4.3. Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	2 – более Менее 2	<b>4%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>Обеспечение условий для производительного качественного труда, сохранения здоровья работников, мер по повышению мотивации к качественному труду, развитию кадрового потенциала</b>				
1.13	5.1 Обеспечение условий по повышению квалификации педагогических работников		<b>5%</b>	один раз в год
1.14	5.2. Обеспечение соблюдения правил охраны и условий охраны труда в учебном процессе	отсутствие замечаний	<b>5%</b>	один раз в квартал
<b>Эффективность управленческой деятельности</b>				
1.15	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	<b>10%</b>	один раз в квартал
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации;	<b>10%</b>	один раз в квартал
		- правильном ведении деловой документации;	<b>10%</b>	один раз в квартал
		- своевременном исполнении контрольных функций;	<b>10%</b>	один раз в квартал
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>10%</b>	один раз в квартал
<b>2</b>	<b>Заместитель директора по учебно-производственной работе</b>		<b>До 610%</b>	
<b>Качество выполнения Учреждением государственного задания</b>				
2.1.	Сохранность контингента	95 и более Менее 95	<b>50%</b> <b>0</b>	один раз в квартал
2.2.	Обеспечение выполнения требований государственных образовательных стандартов, ФГОС в части практического обучения студентов	100- 95% Менее 95%	<b>50%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.3.	Организация методического обеспечения образовательного процесса в части практического обучения		<b>50</b>	один раз в квартал
2.4	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	<b>50%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	<b>50%</b> <b>40%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
2.5.	Развитие социального партнерства (предприятия и организации – потенциальные работодатели)	за каждый новый долгосрочный договор,	<b>20%</b> (не более 100% в сумме)	один раз в квартал
		сопровождение долгосрочный договор, наличие совместного плана работы	<b>15%</b>	один раз в год
2.6.	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	<b>40%</b> <b>35%</b> <b>0%</b>	один раз в год
2.7.	Доля выпускников, закончивших обучение с присвоением разряда по рабочим профессиям повышенным разрядом (выше 2-го разряда), в рамках социального партнерства, от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	<b>5%</b> <b>3%</b> <b>0%</b>	один раз в год
2.8.	Доля выпускников, закончивших обучение с присвоением разряда по рабочим профессиям от общего количества выпускников	100%-95% менее 95%	<b>20%</b> <b>0%</b>	один раз в год
2.9.	Выполнение учреждением гос. задания по численности участников программ дополнительного образования	100% 80-99 Менее 80	<b>50%</b> <b>30%</b> <b>0%</b>	один раз в год
<b>Качество выполнения Учреждением целевых индикаторов долгосрочной целевой программы «Комплексная региональная программа развития профессионального образования на 2011-2015 годы» (для профессиональных образовательных учреждений)</b>				



№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.10.	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 50%-70% менее 50 %	<b>5%</b> <b>3%</b> <b>0%</b>	один раз в год
2.11	Организация дополнительных образовательных услуг в области практической подготовки	за новую внедренную программу	<b>5%</b>	один раз в квартал
2.12.	2.3. Организация совместных образовательных проектов с работодателями в части практической подготовки	за новый проект	<b>7%</b>	один раз в год
<b>Организация и проведение мероприятий, направленных на развитие профессионального и творческого потенциала учащейся молодежи,</b>				
2.13	3.1. Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест и иных творческих проектах, демонстрирующих профессиональные компетенции обучаемых, проводимых сторонними организациями	за каждое мероприятие	<b>5%</b> (не более 15% в сумме)	один раз в квартал
2.14	3.2. Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров подготовка победителей  за каждое мероприятие областного уровня: подготовка призеров подготовка победителей	<b>3%</b> <b>5%</b>  <b>5%</b> <b>10%</b>	один раз в квартал
<b>Доля выпускников, трудоустроившихся по целевому распределению</b>				
2.15	Доля выпускников, трудоустроившихся по целевому распределению	Более 60 60-40 20-40 Менее 20	<b>7%</b> <b>5%</b> <b>3%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
<b>Информационная активность Учреждений</b>				

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.16	Освещение деятельности учреждения на медиа-ресурсах министерства	2 – более Менее 2	<b>3%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
2.17	Освещение деятельности учреждения на официальном сайте колледжа	2 – более Менее 2	<b>3%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
2.18	Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	2 – более Менее 2	<b>4%</b> <b>0%</b>	один раз в квартал
<b>Обеспечение условий для производительного качественного труда, сохранения здоровья работников, мер по повышению мотивации к качественному труду, развитию кадрового потенциала</b>				
2.19	Обеспечение условий по прохождению стажировок преподавателей в условиях реального производства		<b>5%</b>	один раз в год
2.20	Обеспечение соблюдения правил охраны и условий охраны труда в учебном процессе	отсутствие замечаний	<b>5%</b>	один раз в квартал
<b>Эффективность управленческой деятельности</b>				
2.21	7.1. Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	<b>10%</b>	один раз в квартал
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации;	<b>10%</b>	один раз в квартал
		- правильном ведении деловой документации;	<b>10%</b>	один раз в квартал
		- своевременном исполнении контрольных функций;	<b>10%</b>	один раз в квартал
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<b>10%</b>	один раз в квартал
<b>3.</b>	<b>Главный бухгалтер</b>		<b>до 400%</b>	
3.1	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	70%	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.2	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	отсутствие задолженности	70%	один раз в квартал
3.3	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	70%	один раз в квартал
3.4	Качество ведения бухгалтерского учета	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов и министерства	70%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	70%	один раз в квартал
3.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в квартал
<b>4.</b>	<b>Заведующий учебно-производственными мастерскими</b>		<b>До 435%</b>	
4.1	Обеспечение исправности, поддержание работоспособности оборудования УПМ, рационального использования	Отсутствие поломок, оперативный ремонт, недопущение простоя оборудования во время практических занятий, учебных практик,	70%	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	оборудования, энергетических и материальных ресурсов с целью организация безаварийного функционирования УПМ, развития МТБ мастерских обеспечение соблюдения санитарно- гигиенических норм, ТБ, ОТ	Отсутствие замечаний контролирующих организаций	35%	один раз в квартал
4.2	Достижение обучающимися высоких показателей в учебной практике, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	70% 0%	один раз в квартал
4.3.	Обеспечение взаимодействия с социальными партнерами по развитию материально- технической базы учебно- производственных мастерских	за каждый новый договор, план совместной деятельности	25% (не более 100% в сумме)	один раз в квартал
4.4.	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	50% 45% 0%	один раз в год
4.5.	Подготовка обучающихся к участию в конкурсах по специальности (профессии)	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей  за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей  за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	20% 30% 35%  15% 20% 25%  10% 15% 20%	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.6.	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
<b>5.</b>	<b>Заведующий учебной частью</b>		<b>до 280%</b>	
5.1.	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	50% 0%	один раз в квартал
5.2.	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	Количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: Менее 1% от общего количества учебных часов 1% - 5% Более 5%	20% 15% 0%	один раз в квартал
5.3.	Соблюдение графика учебного процесса	отсутствие ошибок и замечаний, срывов учебного процесса из-за некорректного расписания занятий	40%	один раз в квартал
		Своевременность и обоснованность замен	40%	один раз в квартал
5.4.	Качественное ведение ежемесячного мониторинга выполнения учебного плана	Правильность заполнения учебных журналов	40%	один раз в квартал
		Соблюдение режима учебного процесса	40%	один раз в квартал
5.5.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	20%	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.6.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
<b>6.</b>	<b>Заведующий отделом информационных технологий</b>		<b>до 280%</b>	
6.1.	Организация информационного обеспечения учебно-воспитательного процесса в учреждении	обеспечение бесперебойного информационного обмена с использованием локальных вычислительных сетей и интернет-ресурсов	50%	один раз в квартал
6.2.	Освещение деятельности учреждения на официальном сайте учреждения, на медиа-ресурсах министерства, в средствах массовой информации	поддержание актуальности новостной ленты	30%	один раз в квартал
		обновление информации об учреждении на сайтах информационно-справочной направленности	40%	один раз в квартал
6.3.	Обеспечение функционирования официального сайта учреждения, в соответствии с текущими требованиями	отсутствие технических неисправностей (по вине отдела информационных технологий), своевременное проведение профилактических работ	30%	один раз в квартал
		своевременное оформление документов на ремонт и модернизацию серверного оборудования	30%	один раз в квартал
		анализ актуальности программного обеспечения, оформление документации на апгрейд соответствующего ПО	30%	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.4.	Качественное техническое обеспечение проведения мероприятий, связанных с необходимостью ИТ сопровождения	Отсутствие технических неисправностей при проведении мероприятий	40%	один раз в квартал
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; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
<b>7.</b>	<b>Заведующий отделом по воспитательной работе</b>		<b>до 370%</b>	
7.1	Качественная организация работы по воспитательной деятельности	Обеспечение участия во всех программах, мероприятиях совместных с учредителем, социальными партнерами по всем направлениям воспитательной работы 100-90% выполнения 89-80% Менее 80%	70% 50% 0%	один раз в квартал
7.2	Организация результативной работы в области воспитательной, культурно- массовой деятельности учреждения	Охват обучающихся мероприятиями во внеурочное время культурно- воспитательными мероприятиями 80-100% 70-79% менее 70%	70% 50 % 20 %	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		Обеспечение качественной работы семинара классных руководителей, кураторов, совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах и т.д	за каждое оформленное соответствующим образом мероприятие семинара кураторов, сопровождающееся аналитической запиской 10% (не более 40%)	один раз в квартал
		Взаимодействие с внешними структурами для обогащения содержания воспитательной деятельности	30%	один раз в квартал
7.3	Подготовка обучающихся к участию в праздниках, конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей  за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей  за каждое мероприятие городского уровня : подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	5% 15% 20%  5% 10% 15%  5% 10% 15%	один раз в квартал
7.4	Освещение деятельности техникума на официальном сайте учреждения, освещение деятельности учреждения на медиа-ресурсах министерства	наличие актуальной новостной ленты: - 2 и более новости в неделю - менее 2-х новостей в неделю	70% 30%	один раз в квартал



№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	70%	один раз в квартал
<b>В. Учебно-вспомогательный персонал</b>				
№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1.</b>	<b>Секретарь учебной части</b>		<b>до 210%</b>	
1.1.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	40%	один раз в квартал
		своевременность доведения информации до адресатов	40%	один раз в квартал
1.2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение сведений в базы данных	40%	один раз в квартал
1.3.	Качественное ведение ежемесячного мониторинга	Правильность заполнения учебных журналов	40%	один раз в квартал
		Контроль за своевременным предоставлением зачетных и экзаменационных ведомостей	20%	один раз в квартал
1.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал

#### Г. Специалисты и служащие

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1.</b>	<b>Бухгалтер</b>		<b>до 330%</b>	
1.1.	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний директора учреждения и главного бухгалтера	75%	один раз в квартал
1.2.	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний директора учреждения и главного бухгалтера	75%	один раз в квартал
1.3.	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний директора учреждения и главного бухгалтера	75%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	75%	один раз в квартал
1.4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
<b>2</b>	<b>Специалист по кадрам</b>		<b>до 330%</b>	
2.1.	Обеспечение высокого уровня организации кадровой работы в учреждении	отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках по соблюдению трудового законодательства, проверок ведения воинского учета и бронирования граждан	75%	один раз в квартал
		отсутствие замечаний по ведению документации и делопроизводства	75%	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.2.	Своевременное и качественное комплектование учреждения квалифицированными кадрами	уровень укомплектованности учреждения педагогическими работниками:  100% 90% -99% менее 90%	30% 10% 0%	один раз в квартал
2.3.	Обеспечение трудовой дисциплины, снижения потерь рабочего времени, эффективности использования трудового потенциала работников	отсутствие фактов потерь рабочего времени по неуважительным причинам	60%	один раз в квартал
		снижение потерь рабочего времени по уважительным причинам	60%	
2.4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
<b>3</b>	<b>Юрисконсульт</b>		<b>до 330%</b>	
3.1.	Качественное правовое сопровождение деятельности учреждения, качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний, оперативное урегулирование правовых вопросов	75%	один раз в квартал
		своевременность заключения договоров	75%	один раз в квартал
3.2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение сведений в базы данных официальных сайтов	75%	один раз в квартал
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	75%	один раз в квартал
3.3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений,	30%	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		заданий директора учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников		
<b>4</b>	<b>Документовед</b>		<b>до 255%</b>	
4.1.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	60%	один раз в квартал
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	60%	один раз в квартал
4.2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественный прием и отправка информации по электронной почте	60%	один раз в квартал
4.3.	Качественное ведение ежемесячного мониторинга	Контроль за своевременным исполнением сотрудниками техникума приказов и распоряжений директора	45%	один раз в квартал
4.4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
<b>5.</b>	<b>Техник по обслуживанию и наладке технических средств обучения, средств связи и оповещения</b>		<b>до 260%</b>	
5.1.	Обеспечение бесперебойной работы технических средств обучения, средств связи и оповещения	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части	40%	один раз в квартал
		своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	40%	один раз в квартал
		своевременное выполнение	40%	один раз в

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования		квартал
5.2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний	40%	один раз в квартал
5.3.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	40%	один раз в квартал
5.4.	Проведение работ по подготовке зданий учреждения к новому учебному году	отсутствие замечаний	30%	ежегодно
5.5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
<b>6.</b>	<b>Ведущий библиотекарь, библиотекарь</b>		<b>До 260%</b>	
6.1	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	ведение работы по формированию и пополнению библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС, учебными планами, программами и задачами учебно-воспитательной работы	40 %	один раз в квартал
		обеспечение сохранности библиотечного фонда, поддержание изданий в удовлетворительном состоянии; обеспечение контроля соблюдения сроков возврата литературы	40%	один раз в квартал
		организация и проведение	40%	один раз в

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		учебно-воспитательных мероприятий со студентами		квартал
6.2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	организация работы мультимедийной библиотеки, ведение электронного каталога	40%	один раз в квартал
6.3.	Методическая работа	подготовка тематических обзоров учебной, научной, справочной и художественной литературы, оказание помощи педагогическим работникам в подготовке лекций (уроков) и внеклассных мероприятий	40%	один раз в квартал
		оформление тематических выставок	30%	оформление тематических выставок
6.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
<b>7.</b>	<b>Техник отдела информационных технологий</b>		<b>до 280%</b>	
7.1	Обеспечение бесперебойной работы ПЭВМ	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части	40%	один раз в квартал
		своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	40%	один раз в квартал
		своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации ПЭВМ	40%	один раз в квартал
7.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в	отсутствие замечаний	40%	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	эксплуатации ПЭВМ			
7.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	40%	один раз в квартал
7.4	Проведение работ по подготовке ПЭВМ к новому учебному году	отсутствие замечаний	40%	ежегодно
7.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
<b>8.</b>	<b>Менеджер</b>		<b>до 330%</b>	
8.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	70%	один раз в квартал
8.2	Соблюдение сроков и порядка размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	80%	один раз в квартал
8.3	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение сведений в базы данных официальных сайтов	80%	один раз в квартал
8.4	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	50%	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.5	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в квартал
<b>9</b>	<b>Начальник хозяйственной службы</b>		<b>До 380%</b>	
9.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	40%	один раз в квартал
9.2	Соблюдение сроков и порядка размещения заявок на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных нужд	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	40%	один раз в квартал
9.3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	40%	один раз в квартал
9.4	Пропаганда вопросов противопожарной безопасности	создание и поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой документации по вопросам противопожарной безопасности, уголков по противопожарной безопасности	40%	один раз в квартал
		проведение мероприятий по предотвращению опасности возникновения пожароопасных ситуаций	40%	один раз в квартал



№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.5	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, приемной комиссии учреждения, министерства	40%	ежегодно
9.6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	отсутствие замечаний министерства и директора учреждения	40%	один раз в квартал
9.7	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	50%	один раз в квартал
9.8	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в квартал
№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>10.</b>	<b>Начальник службы безопасности и охраны труда</b>		<b>До 380%</b>	
10.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	40%	один раз в квартал
10.2	Соблюдение охраны и условий труда в учреждении	отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	40%	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.3	Пропаганда вопросов охраны труда	создание и поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой документации по вопросам охраны труда, уголков по охране труда	40%	один раз в квартал
		проведение мероприятий по предотвращению производственного травматизма и профзаболеваемости	40%	один раз в квартал
10.4	Обеспечение выполнения требований охраны труда работниками и обучающимися	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	40%	один раз в квартал
10.5	Организация работы по вопросам безопасности, ГО и ЧС, противодействия терроризму в учреждении	создание и поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой документации по вопросам безопасности, ГО и ЧС, противодействия терроризму	40%	один раз в квартал
		проведение мероприятий по вопросам безопасности, ГО и ЧС, противодействия терроризму	40%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках	50%	один раз в квартал
10.6	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в квартал
<b>Д. Рабочие</b>				
№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1.</b>	<b>Водитель автомобиля</b>		<b>до 270%</b>	
1.1.	Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	отсутствие дорожно-транспортных происшествий, поломок по вине водителя	60 %	один раз в квартал
		своевременное техническое обслуживание транспорта	60 %	один раз в квартал
		качественное проведение ремонта транспортного средства	60 %	один раз в квартал
1.2.	Рациональное использование материальных запасов	экономный расход ГСМ, запасных частей	60 %	один раз в квартал
1.3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30 %	один раз в квартал
<b>2.</b>	<b>Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</b>		<b>до 240%</b>	
2.1.	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	30%	один раз в квартал
2.2.	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	30%	один раз в квартал
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	30%	один раз в квартал
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	30%	один раз в квартал
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	30%	один раз в квартал
2.3.	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	30%	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.4.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	30%	один раз в квартал
2.5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
<b>3.</b>	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>		<b>до 240%</b>	
3.1.	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	30%	один раз в квартал
3.2.	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	30%	один раз в квартал
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	30%	один раз в квартал
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	30%	один раз в квартал
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	30%	один раз в квартал
3.3.	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	30%	один раз в квартал
3.4.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	30%	один раз в квартал
3.5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения;	30%	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		
<b>4</b>	<b>Уборщик территории</b>		<b>до 180%</b>	
4.1.	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	30%	один раз в квартал
4.2.	Рациональное использование материальных запасов	обеспечение сохранности инвентаря	30%	один раз в квартал
4.3.	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	30%	один раз в квартал
4.4.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	30%	один раз в квартал
4.5.	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	30%	один раз в квартал
4.6.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
<b>5.</b>	<b>Уборщик служебных помещений</b>		<b>до 180%</b>	
5.1.	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	30%	один раз в квартал
5.2.	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	30%	один раз в квартал
5.3.	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	30%	один раз в квартал
5.4.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	30%	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	значимым мероприятиям			
5.5.	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	30%	один раз в квартал
5.6.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
<b>6.</b>	<b>Гардеробщик</b>		<b>до 180%</b>	
6.1.	Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение бесперебойной работы гардероба	50%	один раз в квартал
		обеспечение сохранности имущества, сданного на хранение	50%	один раз в квартал
		содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	50%	один раз в квартал
6.2.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
<b>7</b>	<b>Кладовщик</b>		<b>240%</b>	
7.1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний контролирующих органов	<b>50%</b>	один раз в квартал
		поддержание чистоты и порядка на складе, в бытовых помещениях	<b>50%</b>	один раз в квартал
7.2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	<b>50%</b>	один раз в квартал
7.3	Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	<b>50%</b>	один раз в квартал
7.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения;	<b>40%</b>	один раз в квартал

№	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		
8.	<b>Слесарь-ремонтник</b>		<b>до 240%</b>	
8.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	30%	один раз в квартал
8.2	Содержание в исправном состоянии оборудования	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемого, оборудования и механизмов	40%	один раз в квартал
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования	40%	один раз в квартал
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	30%	один раз в квартал
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	30%	один раз в квартал
8.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	40%	один раз в квартал
8.4	Эффективность трудовой деятельности	- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал

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

1) Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения в год определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ} - \text{ФОТ}_{\text{гв}}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников;

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

ФОТгв- фонд оплаты труда гарантированных выплат (выплат по окладам и компенсационных выплат).

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

$$Фнв = ФОТст/12.$$

Определяется предельный месячный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников (Фкпд): из стимулирующей части фонда оплаты труда (Фнв) вычитаются стимулирующие выплаты директора 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 (Фкпд), направляется для распределения в экспертную комиссию по результатам оценки профессиональной деятельности работников учреждения (далее - Комиссия).

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

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

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

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

$$K_u = Фрасч / Фкпд.$$

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

- минимального размера заработной платы, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного коэффициента для Новосибирской области или иным действующим правовым актом (в случае принятия);

- уровня средней заработной платы педагогических работников, установленного постановлением Правительства Новосибирской области от 29.04.2013 N 194-п «О мерах по поэтапному повышению заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области»;

- иных правовых актов Новосибирской области в сфере оплаты труда работников.



4.7. Состав Комиссии утверждается приказом директора учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. В состав Комиссии входят представители администрации учреждения, предметно-цикловых (цикловых, методических и др.) комиссий, выборного профсоюзного органа. Организацию работы Комиссии осуществляет Председатель Комиссии, который избирается на первом заседании Комиссии. Также на первом заседании Комиссии принимается Положение о работе Комиссии. Представители администрации учреждения должны составлять не более 50% состава Комиссии. Директор учреждения в состав Комиссии не входит. Во время заседания комиссии ведется протокол заседания с последующим подписанием всеми членами комиссии.

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

4.9. Размеры стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности работников, рассчитанные с учетом поправочного коэффициента, утверждаются приказом директора. Приказ для ознакомления размещается на стенде в доступном для работников учреждения месте.

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

4.11. По решению директора 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 директора 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 или снижение их размера является представление руководителя структурного подразделения учреждения (непосредственного руководителя работника). Решение об отмене (снижении) оформляется отдельным пунктом приказа, устанавливающего размеры стимулирующих выплат.

## **V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

5.2. Положение вступает в силу с момента подписания Коллективного договора и действует до его отмены.

5.3. Данное положение может дополняться и изменяться при изменении законодательства и нормативно - правовых актов учредителя, а также по инициативе директора учреждения, первичной профсоюзной организации работников учреждения или иной инициативной группы работников учреждения.

5.4. Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены в порядке, установленном для внесения изменений в коллективный договор учреждения.