ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ «НОВОСИБИРСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ №1 ИМ. А.С. МАКАРЕНКО»

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной организации
Морозова А.Н.

РАССМОТРЕННО
на собрании трудового коллектива
Протокол №2/2026 от 21.09.2026 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГАПОУ НСО «Новосибирский педагогический колледж №1 им А.С. Макаренко»
Ермолаев М.С.
Приказ №174-од от 21.09.2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
ГАПОУ НСО «Новосибирский педагогический колледж №1 им. А.С. Макаренко»

Новосибирск 2026

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- 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 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной зарплаты руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области»;
- постановлением Правительства 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 установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»;
- постановлением Правительства Новосибирской области от 11.09.2019 № 361-п «Об увеличении (индексации) фондов оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области, за исключением отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;
- постановлением Правительства Новосибирской области от 05.10.2020 № 429-п «Об увеличении (индексации) фондов оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области, за исключением отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от

07.05.2012 № 597«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

- постановлением Правительства Новосибирской области от 05.10.2021 № 404-п «Об увеличении (индексации) фондов оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области, за исключением отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;
- постановлением Правительства Новосибирской области от 21.12.2021 № 527-п «О внесении изменений в постановление Правительства Новосибирской области от 05.10.2021 № 404-п
- постановлением Правительства Новосибирской области от 17.10.2023 № 478-п «Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области, за исключением категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;
- областным Отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области на 2026-2028 годы (далее – Отраслевое соглашение) и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области.

Положение принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Положение принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

- Постановление Правительства Новосибирской области от 06.11.2024 №500-п «Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области, за исключением категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

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

1.3. Фонд оплаты труда работников государственного автономного учреждения формируется в пределах объёма субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказания государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам на текущий финансовый год, определенного с учетом нормативов финансового обеспечения, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в образовательной организации, отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

1.3.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения, замещающих должности, содержащиеся в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих,

утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ»" от 26.08.2010 № 761н.

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, не может быть меньше фактического уровня за предыдущий финансовый год.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, состоит из основной части и специальной части.

Основная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс и формируется исходя из количества часов учебного плана и размера ставок заработной платы, а также включает в себя остальные гарантируемые выплаты компенсационного характера.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников учреждения обеспечивает осуществление выплат, согласно пункту 3.1 настоящего Положения.

Учебная нагрузка педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (количество уроков, факультативных занятий, специальных курсов), определяется на основании учебного плана учреждения.

1.4. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению с учетом норм пункта 6.2.10. Соглашения 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 размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельность организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлинёнными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

1.5. Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда работников учреждения.
1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, с учетом правовых позиций Конституционного Суда РФ, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.
Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, в том числе нормы часов учебной (преподавательской) работы, установленной работнику трудовым договором, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 5 марта 2025 г. № 10-П.
Формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.
Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающей установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, осуществляются 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 минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

1.8. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 процентов.

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

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

1.11. Оплата труда руководителя учреждения регламентируется Отраслевым соглашением.

2. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, а также условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главного бухгалтера и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Положением о системе оплаты труда работников учреждения, которое утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Оплата труда работников учреждения включает:

- должностные оклады, ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

2.4. Размеры должностных окладов в штатном расписании учреждения устанавливаются в соответствии с:

- Отраслевым тарифным соглашением;
- с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 г. № 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 установлены в

соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»;
- иными нормативными правовыми актами.
2.5. Размер должностного оклада устанавливается в трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.
2.6. Изменение размеров должностных окладов, компенсационных, стимулирующих выплат к должностным окладам 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 почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
при присуждении учёной степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении учёной степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.
2.7. При изменении размера должностного оклада работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.
2.8. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждения, в том числе могут быть установлены руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.
3.2. Заместители руководителя учреждения, руководители структурных подразделений помимо основной работы, в исключительных случаях, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу на условиях совмещения, обусловленного в трудовом договоре, но не более 360 часов в год.

Выполнение дополнительной (преподавательской) работы оформляется приказом руководителя учреждения с соблюдением условий о совмещении, определённых в трудовом договоре.

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

Виды и размеры выплат компенсационного характера

Доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников, устанавливаются в соответствии с **тарификационным списком, утверждаемым на 1 сентября приказом руководителя.**

Таблица 1

№п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты
1.	проверка письменных работ студентов очного и заочного отделения по русскому языку, литературе, математике;	Процент от должностного оклада, пропорционально отработанному времени, исчисляется как произведение 10 % от должностного оклада (максимальный размер выплаты) и кол-ва тарификационных учебных часов на очном отделении по соответствующей дисциплине, делённое на 18 часов. Если учебная нагрузка превышает 18 часов, выплата устанавливается в максимальном размере – 10% от должностного оклада; для отделения заочного обучения начисляется в период сессии и при наличии подтверждающих документов.

2.	классное руководство (кураторство);	- В размере 5000 руб. ежемесячно пропорционально отработанному времени кураторам за счет средств федерального/ областного бюджета для бюджетных групп и средств от приносящей доход деятельности для коммерческих групп. - В размере 40 руб. 00 коп. пропорционально отработанному времени за каждого студента ежемесячно за счет средств областного бюджета для бюджетных групп и средств от приносящей доход деятельности для коммерческих групп;
3.	руководство методическим объединением	25% от должностного оклада пропорционально отработанному времени;
4.	заведование базовой кафедрой	13% от должностного оклада пропорционально отработанному времени
5.	Ведение протоколов заседаний стипендиальной комиссии	1% от должностного оклада
6.	Ведение в соответствии с установленными требованиями табелей учёта рабочего времени работников базовых ОУ;	1% от должностного оклада за каждый табель;
7.	Работа педагогических работников в группах с углублённым изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	15% от фактической нагрузки пропорционально отработанному времени
8.	Ведение предметного кружка, секции, спортивного студенческого клуба, лаборатории НОС	25 % от должностного оклада пропорционально отработанному времени;

9.	Работа с вредными и (или) опасными условиями труда. Результаты специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда):	
	- класс условий труда (вредный) 3.1.	4% от должностного оклада пропорционально отработанному времени;
	- класс условий труда (вредный) 3.2.	6% от должностного оклада пропорционально отработанному времени;
	- класс условий труда (вредный) 3.3.	8% от должностного оклада пропорционально отработанному времени;
	- класс условий труда (вредный) 3.4.	10% от должностного оклада пропорционально отработанному времени;
	- класс условий труда (опасный) 4	12% от должностного оклада пропорционально отработанному времени;
	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.	
10.	Информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности «Разговоры о важном» и занятия, посвященные профориентации»	7 % от должностного оклада пропорционально отработанному времени

Кроме того, к выплатам компенсационного характера относятся следующие доплаты, которые могут быть установлены при наличии фактора, обуславливающего получение выплаты

Таблица 1.1.

№ пп	Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты
1.	Работа в ночное время	Работа с 22.00 до 6.00	35 % от должностного оклада, рассчитанных за каждый час работы в ночное время
2.	Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работ и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.	Фактическое выполнение работы, в том числе:	До 100 % от должностного оклада по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма выполняемой работы (при совмещении должностей – не ниже 100% от должностного оклада по совмещаемой должности с учетом содержания)
		1) ведение протокола: - педсовета, пед. консилиума, заседания по допуску к ГИА и выпуску; - административного совещания, заседания государственной комиссии; - заседания МО классных руководителей, заведующих педагогической практикой, старостата и др.;	4% от должностного оклада; 2% от должностного оклада 1% от должностного оклада;

		2) работа преподавателей иностранного языка в условиях увеличения в подгруппе количества студентов до 13 и более человек;	7 % от должностного оклада пропорционально отработанному времени за каждую подгруппу, число которых определяется как разность между нормативным количеством подгрупп (число студентов в которых-12 чел.) и реальным количеством подгрупп (число студентов – более 12 человек).
		3) наставничество	15% от должностного оклада пропорционально отработанному времени за каждого курируемого молодого специалиста;
3.	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	-	Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим оклад – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), если работа

			производилась сверх месячной нормы рабочего времени*.
4.	Сверхурочная работа	Факт наличия сверхурочной работы (не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год)	За первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере

**Примечание. При оплате труда в выходной или нерабочий праздничный день учитывается не только окладная, но и компенсационная и стимулирующая выплаты. Компенсационная и стимулирующая выплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день сохраняются в размере, установленном на этот месяц.*

Размер выплат компенсационного характера конкретному работнику устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

4. Размер и условия выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка качественные показатели эффективности учреждений;
- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание и другие знаки отличия;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- премии по итогам календарного периода;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- иные выплаты стимулирующего характера

А. Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера работникам учреждения

Перечень качественных показателей деятельности работников Учреждения, размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки приведены в Приложениях № 1 – 11, являющихся неотъемлемой частью настоящего Положения:

1. Приложение №1 - Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «Преподаватель».
2. Приложение №2 - Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «заместителю директора по учебной работе», «заместителю директора по воспитательной работе», «заместителю директора по научно-методической работе», «руководителю центра формирования прикладных педагогических компетенций», «заведующий отделением», «руководителю педагогической практики».
3. Приложение №3 - Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», «специалисту по работе с молодежью», «концертмейстер», «педагог-организатор», «педагог-психолог», «социальный педагог».
4. Приложение №4 - Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «главного бухгалтера», «бухгалтера», «контрактный управляющий».
5. Приложение №5 - Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «системному администратору информационно-коммуникационных систем».
6. Приложение №6 - Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «секретарь учебной части», «библиотекарь», «диспетчер образовательного учреждения», «методист, специалисту по учебно-методической работе», «педагог дополнительного образования», «руководитель учебно-производственного комплекса».
7. Приложение №7 - Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «руководителю административно-хозяйственной части», «инженер по ремонту», «заведующий хозяйством», «дворник», «уборщику служебных помещений», «гардеробщику», «слесарю-электрику по ремонту электрооборудования», «слесарю-сантехнику», «заведующий складом», «инженер-электрик», «комендант», «лаборант», «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий».
8. Приложение №8 - Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера:

«специалист по кадрам», «специалист по охране труда», «секретарь руководителя».
9. Приложение №9 - Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «настройщик пианино, роялей».
10. Приложение №10 - Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «музейный смотритель».
11. Приложение №11 - Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «библиотекарь».

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим соглашением, выплачиваются пропорционально отработанному времени. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

Б. За учёную степень кандидата наук (*выплачивается ежемесячно, рассчитывается от размера должностного оклада в зависимости от фактически отработанной нагрузки, устанавливается по профилю работы к должностному окладу по основной должности*) – 16%.
За учёную степень доктора наук (*выплачивается ежемесячно, рассчитывается от размера должностного оклада в зависимости от фактически отработанной нагрузки, устанавливается к должностному окладу по основной должности*) – 20%.
За учёное звание доцента (*выплачивается ежемесячно, рассчитывается от размера должностного оклада в зависимости от фактически отработанной нагрузки, устанавливается к должностному окладу по основной должности*) – 10%.
В. За почетные звания (*выплачивается ежемесячно, рассчитывается от размера должностного оклада в зависимости от фактически отработанной нагрузки, устанавливается к должностному окладу по основной должности*:
- Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный

работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник торговли», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере - 25%;

- **Спортивные звания** «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере - 25%

Нагрудные знаки (*выплачивается ежемесячно, рассчитывается от размера должностного оклада в зависимости от фактически отработанной нагрузки, устанавливается к должностному окладу по основной должности*):

- «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», «Почетный работник лесного хозяйства», «Почетный работник транспорта России», «Почетный радист», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник геодезии и картографии», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник, «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «медаль К.Д. Ушинского», медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития» и другие,

соответствующие профилю выполняемой работы - устанавливаются в размере 20 %;

- **Нагрудные знаки** (значки) «За развитие научно-исследовательской работы студентов» (*выплачивается ежемесячно, рассчитывается от размера должностного оклада в зависимости от фактически отработанной нагрузки, устанавливается к должностному окладу по основной должности*), устанавливаются в размере *15 %;*
- Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере до 15%;
- Государственные награды медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» 1,2 степени, знак отличия «За безупречную службу», медаль «За отвагу» и другие государственные награды (*выплачивается ежемесячно, рассчитывается от размера должностного оклада в зависимости от фактически отработанной нагрузки, устанавливается к должностному окладу по основной должности*), устанавливается в размере 25%;
- «Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации» (*выплачивается ежемесячно, рассчитывается от размера должностного оклада в зависимости от фактически отработанной нагрузки, устанавливается к должностному окладу по основной должности*), устанавливается в размере 35%.
- Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации (*выплачивается ежемесячно, рассчитывается от размера должностного оклада в зависимости от фактически отработанной нагрузки, устанавливается к должностному окладу по основной должности*), устанавливается в размере 10%.

Право на получении выплаты носит заявительный характер и устанавливается со дня подачи заявления работником с приложением документа и его копии, являющегося основанием.

При наличии у работника права на выплату надбавки по нескольким основаниям, надбавка устанавливается по одному из них по выбору на основании письменного заявления работника.

Г. Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной **квалификационной категории** и объема их преподавательской (педагогической) работы устанавливается ежемесячная надбавка в размере 1400,00 рублей - за I квалификационную категорию и в размере 2700,00 рублей - 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.

Д. Молодым специалистам выплачивается 4200,00 рублей ежемесячно от должностного оклада с учетом фактической нагрузки в течение 3-х лет пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение;

- заключил трудовой договор с колледжем в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения;

- работает на педагогической должности, имеет подготовку по направлению «Педагогическое образование» и область деятельности совпадает с профилем подготовки.

Е. Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение, в размере 5000 рублей в месяц в соответствии с Постановлением Новосибирской области от 01.10.2024 №454-п «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области»

Ж. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Учреждение вправе производить премирование работников учреждения. Размер премий работников утверждается приказом

руководителя на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Порядок и условия премирования работников:

- премия по итогам календарного периода (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за выполнение важных и особо важных заданий (в том числе за интенсивность и высокие результаты работы в учреждении).

Для принятия решения об установлении премии в комиссию по распределению стимулирующих выплат руководителем структурного подразделения работника колледжа подается представление на премирование согласно форме, установленной в приложении №1.

Премия по итогам календарного периода (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), премия за выполнение важных и особо важных заданий (в том числе за интенсивность и высокие результаты работы в учреждении) может быть установлена как в процентном отношении к основному окладу, так и в абсолютном.

Премирование по итогам календарного периода (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника осуществляется по решению руководителя учреждения, на основании предложений комиссии по распределению стимулирующих выплат, в пределах бюджетных плановых показателей, доведенных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера, и руководителей подразделений, подчиненных директору учреждения непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей директора;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений и направлений.

При премировании учитывается следующие основания:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 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, мероприятий.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий - выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения важных и особо важных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (в том числе проведение внутригрупповых соревнований);
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

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

В случае если объем средств, необходимый для выплаты надбавок за качественные показатели эффективности деятельности преподавателей или прочих работников Учреждения, превышает предельный месячный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели эффективности деятельности преподавателей или прочих работников (Фстм), Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения производится пропорциональное уменьшение размеров выплат надбавок за качественные показатели эффективности деятельности преподавателями или прочим работникам Учреждения, путем применения поправочного коэффициента (далее - Кп), который рассчитывается по формуле:

Кп = Фрасч / Фстм.

Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в

Учреждении согласно Положению об оплате труда работников (далее – Комиссии).

В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя организации), работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии избирается общим собранием работников простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя. Заседание комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:

- выбирает председателя и секретаря Комиссии;

- рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу Комиссии;

- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);

- принимает решение по установлению и/или изменению ранее установленных на квартал, семестр, год стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии.

После подсчета размеров стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности работников для оценки достаточности средств фонда оплаты труда составляется протокол заседания.

Конкретные размеры стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности работников учреждения устанавливаются Комиссией на основании представленного на каждого работника оценочного листа с критериями оценки по результатам предшествующего месяца, квартала, утвержденные непосредственно руководителем, что подтверждает факт проделанной работы.

Размеры рекомендуемых к утверждению размеров стимулирующих выплат работникам колледжа предоставляются в Комиссию руководителями структурных подразделений не позднее 10 числа месяца, квартала, следующего за истекшим.

В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности, утвержденными в Положении о системе оплаты труда работников, которые прилагаются к протоколу Комиссии.

5. Меры социальной поддержки

Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения при одновременном соблюдении им следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение;
- заключил трудовой договор с колледжем на срок не менее трёх лет;
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения
- работает в соответствии с полученной специальностью или квалификацией.

Приложение 1

В комиссию

по распределению стимулирующего фонда

оплаты труда

ГАПОУ НСО

«Новосибирский педагогический колледж №1 им. А.С. Макаренко»

Представление о премировании работников учреждения

ФИО премируемого	должность	Вид премии (- по итогам календарного периода - за выполнение важных заданий - за выполнение особо важных заданий)	Предложения руководителя (% от оклада или абсолютное значение в руб.)	Решение комиссии

Руководитель структурного подразделения (ФИО, дата)

Приложение №1

Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «Преподаватель».

№ п п	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность оценивания (ежемесячная, квартальная, семестровая, годовая)
1.	Качество учебного процесса	1. Проведение занятий высокого качества	Соответствующее мнение экспертов (преподавателей), посетивших занятие	10	Единовременно, от оклада по факту (при анализе листа оценки занятий)
		2. Посещаемость занятий и участие в общеколледжных мероприятиях (*показатель установлен для классных руководителей*)	Отсутствие пропусков занятий студентами без уважительной причины: да нет	25	Один раз в семестр от оклада, из расчёта количества студентов в группе (25 человек и более- 50%; если менее 25 человек - из расчёта 2% за человека)
		3. Подготовка студентов к мероприятиям по независимой оценке качества образования (ВПР и др.)	Аналитическая справка по результатам исследования	25	Единовременно, от оклада, по факту
		4. Наличие реализованного социокультурного проекта (музей, театр, социальный проект, научное общество студентов и др.):	– международного уровня; – всероссийского уровня; – регионального уровня;	50 34 25 10	Единовременно, от оклада по факту

			– муниципальног о уровня;		
2.	Результативность образовательного процесса	1. Подготовка студентов к участию в предметных олимпиадах, конференциях, конкурсах, концертах, спортивных соревнованиях и др. очно/заочно (дистанционно)	1) За каждое мероприятие международного уровня: - подготовка победителей; - подготовка призёров; -участников конференции (доклад); 2) За каждое мероприятие всероссийского уровня: - подготовка победителей; - подготовка призёров; - участников конференции (доклад); 3) За каждое мероприятие регионального уровня: - подготовка победителей; - подготовка призёров; - участников конференции (доклад); 4) За каждое мероприятие муниципального уровня: - подготовка победителей; - подготовка призёров; - участников конференции; 5) за каждое мероприятие уровня колледжа: - подготовка победителей; - подготовка призёров;	50/10 40/8 25/7 25/10 19/8 16/4 16/8 13/4 10/2 10/4 8/2 5/2 5	Единовременно, от оклада по факту

			- участников конференции 6) Участие в творческих фестивалях и проектах (День дефектологии, фестиваль Фэнтэзи, музыкальные и т.д.)	4 2 5	
		2. Качество обученности по результатам ГИА	Наличие особого мнения в протоколе ГАК относительно готовности выпускника работать в соответствии с ФГОС музыкального образования	10	Один раз в год, от оклада

		3. Подготовка студентов к Чемпионату профессионального мастерства «Профессионалы»	1) За финал чемпионата: - подготовка победителя; - подготовка призёра; - получение медальона за профессионализм; 2) За итоговый (межрегиональный) этап: - подготовка победителя; - подготовка призёра; - получение медальона за профессионализм; 3) За региональный этап: - подготовка победителя; - подготовка призёра;	50 40 30 25 20 16 10 8 Но не более 120 по данному пункту	Единовременно, от оклада, по факту

		4. Подготовка студентов к Чемпионату профессионального мастерства среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс»	1) За финал чемпионата: - подготовка победителя; - подготовка призёра; 2) За отборочный этап национального чемпионата: - подготовка победителя; - подготовка призёра; 3) За региональный чемпионат: - подготовка победителя; - подготовка призёра;	50 40 25 20 10 8 Но не более 90 по данному пункту	Единовременно, от оклада, по факту
		5. Реализация дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки «Учитель русского языка и литературы»; «Учитель математики»	Фактическое проведение занятий	158 %	Ежемесячно от фактически выполняемой нагрузки пропорционально отработанному времени
4.	Профессиональное развитие	1. Распространение передового педагогического опыта:	1) фактическое выступление на: - методобъединении; - педсовете, методсовете; - открытом мероприятии колледжа (секционное/ пленарное); - за пределами колледжа; 2) проведение открытого занятия (мастер-	 2 10 5/10 10	Единовременно, от оклада по факту

			класса, классного часа и др.) для: - сотрудников колледжа; - представителей сторонних организаций; 3) наличие публикаций: - новостная заметка на сайт колледжа; - статья*; - методические рекомендации; - учебно - методическое пособие, монография и пр. 4) экспертиза материалов конкурсов профессионального мастерства	 5 10 2 8 25 50 25	
		2. Участие в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок	Да Нет	16 0	Один раз в семестр, от оклада
		3. Участие в конкурсах профессионального мастерства очно/заочно (дистанционно)	1) за конкурс всероссийского уровня: - победа; - лауреатство; - участие; 2) за конкурс регионального уровня: - победа; - лауреатство; - участие; 4) за конкурс муниципального уровня: - победа; - лауреатство; - участие.	 50/10 40/8 34/5 30/8 25/5 10/2 20/5 16/2 10/2	По факту, от оклада

* Статья, написанная в соавторстве, оплачивается пропорционально вкладу автора.

Приложение №2

Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «заместителю директора по учебной работе», «заместителю директора по воспитательной работе», «заместителю директора по научно-методической работе», «руководителю центра формирования прикладных педагогических компетенций», «заведующий отделением», «руководителю педагогической практики».

№ пп	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада*	Периодичность оценивания (ежемесячная, квартальная, семестровая, годовая)
1. Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **заместителю директора по учебной работе**					
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие предписаний проверяющих органов, объективных жалоб	Отсутствие	100	один раз в месяц
2.	Эффективность организации учебного процесса	Динамика учебных результатов обучающихся	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания по полученной специальности, в общей их численности: не ниже среднего по области,	60	один раз в месяц

			установленного распоряжением Правительства НСО от 23.04.2013 № 192-рп		
		Сохранность контингента (обучающихся за счёт бюджетных ассигнований Новосибирской области)	От 99 до 100 От 95 до 98 От 90 до 94	15 12 8	один раз в месяц
		Создание условий для индивидуализации образования, в том числе, для обучающихся с ОВЗ и инвалидов	Наличие обучающихся, реализующих индивидуальный образовательный маршрут	50	один раз в месяц
		Создание условий для партнёрства с учреждениями и структурными подразделениями (НИМи РО, «Институт Конфуция» при НГУ, НГПУ)	Наличие	48	один раз в месяц
3.	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, обучающихся, их родителей (законных представителей)	Да	30	один раз в месяц
4.	Повышение открытости и демократизации	Положительная динамика результативности	Да	30	один раз в месяц

	управления образовательным учреждением	по итогам процедур независимой оценки качества образования, опросов всех участников образовательных отношений (в части собственной компетенции)			
		Своевременное обновление (раз в 10 дней) и ведение официального сайта учреждения	Да	38	один раз в месяц
		Удовлетворённость работодателей качеством подготовки специалистов	Не менее 70%	74	один раз в месяц
2. Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **заместителю директора по воспитательной работе**					
1.	Эффективность организации образовательной деятельности	Динамика внеучебных достижений обучающихся	Наличие лауреатов и победителей олимпиад, конкурсов, конференций (наличие участников) и пр. (за каждое мероприятие):		один раз в месяц
			международного уровня;	55	
			всероссийского уровня;	50	
				45	

			регионального уровня; муниципального уровня	35	
		Реализация социокультурных проектов	Наличие реализуемых социокультурных проектов (за каждый проект): международного уровня; всероссийского уровня; регионального уровня; муниципального уровня; уровня учреждения	50 45 40 35 25	один раз в месяц
		Правонарушения, совершённые обучающимися	Отсутствие	70	один раз в месяц
		Создание условий для реализации различных моделей внеаудиторной занятости, дополнительного образования обучающихся, в том числе партнёрство с учреждениями дополнительного образования, культуры, спорта, молодёжной	Наличие	100	один раз в месяц

		политики, предприятий и др.			
		Сохранность контингента (обучающихся за счёт бюджетных ассигнований Новосибирской области)	От 99 до 100 От 95 до 98 От 90 до 94	33 12 8	один раз в месяц
2.	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, обучающихся, их родителей (законных представителей)	Да	50	один раз в месяц
3.	Повышение открытости и демократизации управления образовательным учреждением	Положительная динамика результативности по итогам процедур независимой оценки качества образования, опросов всех участников образовательных отношений (в части	Да	30	один раз в месяц

		собственной компетенции)			
4.	Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса	Создание условий для профессионального роста классных руководителей	Наличие публикаций, участие в профессиональных конкурсах и повышение квалификации в области классного руководства	57	один раз в месяц
3. Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **заместителю директора по научно-методической работе**					
1.	Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса	Создание условий для профессионального роста педагогических работников	Удельный вес численности штатных педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоена 1 или высшая квалификационная категория от общей численности штатных педагогических работников, подлежащих аттестации, не менее 65%	100	один раз в месяц
		Обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образовательного	100 % педагогических работников обеспечены своевременным ДПО в соответствии с направлениями	60	один раз в месяц

		учреждения в соответствии с направлениями модернизации образования	модернизации образования		
		Участие работников образовательного учреждения в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства, в реализации проекта «Интерактивное министерство»	Руководящие и педагогические работники участвуют в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, базовых кафедр, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства, в реализации проекта «Интерактивное министерство» и т. д.	134	один раз в месяц
2.	Эффективность организации образовательной деятельности	Динамика внеучебных достижений обучающихся	Наличие лауреатов и победителей олимпиад, конкурсов, конференций (наличие участников) и пр. (за каждое мероприятие): международного уровня;	55	один раз в месяц

			всероссийского уровня; регионального уровня; муниципального уровня	50 45 36	
		Сохранность контингента (обучающихся за счёт бюджетных ассигнований Новосибирской области)	От 99 до 100 От 95 до 98 От 90 до 94	33 12 8	один раз в месяц
3.	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, обучающихся, их родителей (законных представителей)	Да	40	один раз в месяц
4.	Повышение открытости и демократизации управления образовательным учреждением	Положительная динамика результативности по итогам процедур независимой оценки качества образования, опросов всех участников образовательных отношений (в части собственной компетенции)	Да	49	один раз в месяц

4. Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **руководителю центра формирования прикладных педагогических компетенций**

1.	Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса	Создание условий для обучения экспертов чемпионата Профессионалы из числа педагогических работников колледжа и работодателей	Достаточное количество экспертов для проведения чемпионатов Профессионалы	65	один раз в месяц
2.	Эффективная корректировка содержания образования с учетом критериев оценки конкурсных заданий, нового интерактивного оборудования	Создание условий для эффективная корректировки содержания образования с учетом критериев оценки конкурсных заданий, нового интерактивного оборудования	Да	50	один раз в месяц
3.	Эффективность организации деятельности по подготовке и проведению чемпионата Профессионалы	Качественная организация площадок всех заявленных компетенций чемпионата Профессионалы	Да	85	один раз в месяц
		Совместные проекты с общеобразовательными организациями, подтвержденные документами (нормативными документами, дорожными картами взаимодействия, актами проведения мероприятий)	Да	60	один раз в месяц

		Организация открытия новых площадок компетенций	Да	50	один раз в месяц
		Участие в формировании МТБ площадок согласно инфраструктурным листам	Да	50	один раз в месяц
4.	Эффективная деятельность по созданию мастерских	Отсутствие замечаний со стороны руководителя	Да	50	один раз в месяц
5. Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера «**заведующий отделением**»					
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие замечаний проверяющих органов, объективных жалоб	Отсутствие	50	один раз в месяц
2.	Эффективность организации образовательной деятельности	Сохранность контингента (обучающихся за счёт бюджетных ассигнований Новосибирской области)	От 99 до 100 От 95 до 98 От 90 до 94	68 45 35	один раз в месяц
		Создание условий для индивидуализации образования, в том числе, для обучающихся с ОВЗ и инвалидов	Наличие обучающихся **очной формы обучения**, реализующих индивидуальные образовательный маршруты	50	один раз в месяц
			Наличие обучающихся **очной формы**	50	один раз в месяц

			обучения, находящихся на дуальном обучении		
		Свод отчетной документации по двум корпусам	Наличие сведенной отчетной документации	17	один раз в месяц
3.	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, обучающихся, их родителей (законных представителей)	Да	20	один раз в месяц
4.	Эффективность трудовой деятельности	Назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений руководителя учреждения; - своевременном и достоверном представлении отчетности и информации; - правильном ведении документации	Да	30	один раз в месяц
5.	Эффективная работа по организации внебюджетной деятельности (заключение договоров)	Наличие в срок заключенных договоров **(заочное отделение, школьное отделение)**	Наличие	102 За счет средств от приносящей доход деятельности	один раз в месяц

6. Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **руководителю педагогической практики**					
1.	Эффективность организации образовательной деятельности	Динамика учебных достижений обучающихся	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания по полученной специальности, в общей их численности: не ниже среднего по области, установленного распоряжением Правительства НСО от 23.04.2013 № 192-рп	68	один раз в месяц
2.	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, обучающихся, их родителей (законных представителей)	Да	35	один раз в месяц
3.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по неисполненной вовремя отчетности	Да	62	один раз в месяц
4.	Эффективная работа по организации внебюджетной деятельности	Наличие в срок заключенных договоров	Наличие	102 За счет средств от приносящей	один раз в месяц

	(заключение договоров)			доход деятельности	

Приложение №3

Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», «специалисту по работе с молодежью», «концертмейстер», «педагог-организатор», «педагог-психолог», «социальный педагог»

№ пп	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада*	Периодичность оценивания (ежемесячная, квартальная, семестровая, годовая)
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями**					
1.	Эффективность участия в разработке и реализации рабочей программы и календарного плана воспитательной работы	Отсутствие замечаний у директора	Да	50	один раз в месяц
2.	Эффективность координации деятельности детско-юношеских общественных объединений и НКО в целях вовлечения студентов в общественно полезную деятельность	Функционирование в колледже первичных ячеек детско-юношеских общественных объединений (волонтеры, РДДМ, РСО, РСМ и др.)	Да	50	один раз в месяц
3.	Выявление и поддержка реализации социальных инициатив студентов	Реализованные инициативы студентов	Да	63	один раз в месяц
4.	Вовлечение студентов во всероссийские конкурсы,	Участие студентов в мероприятиях	Да	60	один раз в месяц

	проекты, мероприятия различных общественных объединений и организаций	всероссийского уровня			
5.	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, обучающихся, их родителей (законных представителей)	Да	57	один раз в месяц

№ пп	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада*	Периодичность оценивания (ежемесячная, квартальная, семестровая, годовая)
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **специалисту по работе с молодежью**					
1.	Эффективность профессиональной деятельности	Наличие конкурса при поступлении на очную форму обучения по программам СПО за счёт средств областного бюджета	Да	50	один раз в месяц
		Представление учреждения на городских и региональных мероприятиях	Да	80	один раз в месяц
		Наличие реализуемой модели профориентационного взаимодействия	Да	100	один раз в месяц
		Наличие положительных отзывов будущих абитуриентов об	Да	80	один раз в месяц

		организации пред приемной и приемной кампании			
		Наличие постоянно действующей системы информирования через средства массовой информации, включая Интернет ресурсы (социальная сеть, сайт)	Да	67	один раз в месяц
2.	Эффективная работа по организации внебюджетной деятельности (заключение договоров)	Наличие в срок заключенных договоров	Наличие	69 За счет средств от приносящей доход деятельности	один раз в месяц

№ пп	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада*	Периодичность оценивания (ежемесячная, квартальная, семестровая, годовая)
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **концертмейстерам**					
1.	Эффективность профессиональной деятельности	Качественное исполнение основных задач учреждения, высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний директора	35	один раз в месяц
		Динамика внеучебных достижений обучающихся	Наличие лауреатов и победителей олимпиад, конкурсов, конференций (Наличие участников) и	30 25	По факту

			пр. (за каждое мероприятие): международного уровня; всероссийского уровня; регионального уровня; муниципального уровня	20 10	
		Удовлетворенность образовательным процессом участниками образовательных отношений	Да	40	один раз в месяц
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **педагога – организатора**					
1.	Эффективность организации образовательной деятельности	Динамика внеучебных достижений обучающихся	Наличие лауреатов и победителей олимпиад, конкурсов, конференций (Наличие участников) и пр. (за каждое мероприятие): международного уровня; всероссийского уровня; регионального уровня; муниципального уровня	25 20 15 10	По факту

		Реализация социокультурных проектов	Наличие реализуемых социокультурных проектов (за каждый проект): международного уровня; всероссийского уровня; регионального уровня; муниципального уровня; уровня учреждения	25 20 15 10 5	По факту
2.	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, обучающихся, их родителей (законных представителей)	Да	80	один раз в месяц
3.	Эффективная система воспитательной деятельности	Удовлетворенность воспитательным процессом участниками образовательных отношений	Да	78	один раз в месяц
		Проведение мероприятий на высоком уровне	Наличие отзывов	50	один раз в месяц
		Подготовка материалов и выпуск колледжной газеты «Отражение»	Да	33	один раз в месяц
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **педагога - психолога**					
1.	Эффективность организации образовательной деятельности	Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения среди обучающихся,	Положительная оценка по результатам анкетирования	48	один раз в месяц

		родителей и общественности			
2.	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, обучающихся, их родителей (законных представителей)	Да	49	один раз в месяц
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **социального педагога**					
1.	Эффективность профессиональной деятельности	Качественное исполнение основных задач учреждения, высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний	30	один раз в месяц
		Ведение базы данных инвалидов и студентов с ОВЗ	Да	30	один раз в месяц
		Своевременная и качественная подготовка информации для ведомств системы профилактики	Да	30	один раз в месяц
		Разработка программно-методических материалов	Наличие	20	По факту
2.	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, обучающихся, их родителей (законных представителей)	Да	43	один раз в месяц

Приложение №4

Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «главного бухгалтера», «бухгалтер», «контрактный управляющий»,

№ пп	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада*	Периодичность оценивания (ежемесячная, квартальная, семестровая, годовая)
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **главному бухгалтеру**					
1.	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности	Отсутствие замечаний уполномоченных органов и органов Министерства образования НСО	Да	100	один раз в месяц
2.	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие пени, штрафов за несвоевременную оплату налогов, сборов и пр.	Отсутствие задолженности	Да	88	один раз в месяц
3.	Качество ведения бухгалтерского учёта	Отсутствие нарушений, выявленных при проверках финансово-хозяйственной деятельности	Да	68	один раз в месяц
4.	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, обучающихся, их родителей (законных представителей)	Да	60	один раз в месяц

5.	Эффективность трудовой деятельности	Обеспечение средней заработной платы педагогов, преподавателей на уровне 100 % к средней заработной плате в Новосибирской области	соответствует заданному уровню	50	один раз в месяц
6.	Организация и ведение бухгалтерского и налогового учета долгосрочных обязательств	Отсутствие нарушений, выявленных при проверках финансово-хозяйственной деятельности	Да	127 За счет средств от приносящей доход деятельности	один раз в месяц
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **бухгалтеру**					
1.	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	Отсутствие ошибок и замечаний руководителя и главного бухгалтера	Да	100	один раз в месяц
2.	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	Отсутствие ошибок и замечаний руководителя и главного бухгалтера	Да	100	один раз в месяц
3.	Качество ведения бухгалтерского учёта (по направлению деятельности)	1. Отсутствие ошибок и замечаний руководителя и главного бухгалтера	Да	116	один раз в месяц
		2. Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках	Да	120	один раз в месяц

		финансовой деятельности			
4.	Эффективность трудовой деятельности	Назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений руководителя учреждения, главного бухгалтера; - своевременном и достоверном представлении отчетности и информации; - правильном ведении документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	Да	86 в том числе 51 10 10 15	один раз в месяц
5.	Организация и ведение бухгалтерского и налогового учета долгосрочных обязательств	Отсутствие нарушений, выявленных при проверках финансово-хозяйственной деятельности	Да	127 За счет средств от приносящей доход деятельности	один раз в месяц

№ пп	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада*	Периодичность оценивания (ежемесячная, квартальная, семестровая, годовая)

Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **контрактному управляющему**					
1.	Эффективность профессиональной деятельности	Организация и участие в разработке плана – графика учреждения в соответствии с планом закупок учреждения, их размещение в единой информационной системе с внесением при необходимости изменений	Отсутствие замечаний директора	177	один раз в месяц
		Регистрация заявок участников при проведении учреждением процедур закупок	Да	100	один раз в месяц
		Участие в подготовке и размещении в единой информационной системе отчетности по закупкам для обеспечения нужд учреждения (в том числе отчетности по исполнению заключенных контрактов)	Да	115	один раз в месяц
2.	Эффективная работа по организации внебюджетной деятельности (заключение договоров)	Наличие в срок заключенных договоров	Наличие	127 За счет средств от приносящей доход деятельности	один раз в месяц
3.	Правовое сопровождение	Выбор способов определения поставщика (исполнителя, подрядчика),	Отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	130	один раз в месяц

		необходимых согласно ФЗ-223, в том числе подготовка документации по процедурам закупки для обеспечения нужд учреждения и работа с официальными сайтами			

Приложение №5

Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «системному администратору информационно-коммуникационных систем»

№ пп	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада*	Периодичность оценивания (ежемесячная, квартальная, семестровая, годовая)
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **системному администратору информационно-коммуникационных систем**					
1.	Эффективность профессиональной деятельности	Обеспечение бесперебойной работы компьютерной сети, обеспечивающей работу бухгалтерии	Отсутствие сбоев в работе компьютерных систем	45	один раз в месяц
		своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	Да	45	один раз в месяц
		своевременное оформление технической документации по ремонту и закупке технических систем и оборудования	Да	93	один раз в месяц
		Качественное исполнение основных задач учреждения, высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний директора, главного бухгалтера	74	один раз в месяц
		Поддержка работоспособности системы информирования	Отсутствие сбоев в работе сайта, отсутствие	30	один раз в месяц

		через средства массовой информации, включая Интернет ресурсы (социальная сеть, сайт)	замечаний директора		

Приложение №6

Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «секретарю учебной части», «диспетчер образовательного учреждения», «методист, специалист по учебно-методической работе», «музейный смотритель», «педагог дополнительного образования», «руководитель учебно-производственного комплекса»

№ пп	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада*	Периодичность оценивания (ежемесячная, квартальная, семестровая, годовая)
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **секретарю учебной части**					
1.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	Да	100	один раз в месяц
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	Да	30	один раз в месяц
2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	Да	45	один раз в месяц
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	Да	30	один раз в месяц
3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности (в	Да	32	один раз в месяц

		том числе статистической) и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса			

№ пп	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада*	Периодичность оценивания (ежемесячная, квартальная, семестровая, годовая)
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **диспетчеру образовательного учреждения**					
1.	Эффективность профессиональной деятельности	Качественное исполнение основных задач учреждения, высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний заместителя директора	25	один раз в месяц
		Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	22	один раз в месяц
		Придерживаться установленной в организации субординации, соблюдать правила делового общения и нормы	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	13	один раз в месяц

		служебного этикета			

№ пп	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада*	Периодичность оценивания (ежемесячная, квартальная, семестровая, годовая)
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **методисту, специалисту по учебно-методической работе**					
1.	Эффективность профессиональной деятельности	Качественное исполнение основных задач учреждения, высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя	45	один раз в месяц
		- своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя	20 6	один раз в месяц
		Сохранность контингента обучающихся	От 99 до 100 От 95 до 98 От 90 до 94	30 24 18	один раз в месяц
		Составление и разработка графиков учета занятости студентов по направлению деятельности	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя	12	один раз в месяц
		Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах	Да	20	один раз в месяц

№ пп	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада*	Периодичность оценивания (ежемесячная, квартальная, семестровая, годовая)
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **педагог дополнительного образования**					
1	Эффективность профессиональной деятельности	Высокий уровень достижений обучающихся	Наличие достижений уровня выше муниципального	165	По факту
		Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах	Да	23	один раз в месяц
2.	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, обучающихся, их родителей (законных представителей)	Да	78	один раз в месяц
3.	Эффективная система воспитательной деятельности	Удовлетворенность воспитательным процессом участниками образовательных отношений	Да	76	один раз в месяц
4	Эффективная система воспитательной деятельности	Удовлетворенность воспитательным процессом родителей обучающихся	Да	8	один раз в месяц
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **руководитель учебно-производственного комплекса**					
	Соответствие деятельности УПК требованиям законодательства	Отсутствие предписаний проверяющих органов,	Отсутствие	56	Один раз в месяц

		объективных жалоб			
	Создание условий для прохождения педагогической практики в УПК	Привлечение обучающихся, проходящих педагогическую практику и реализующих трудовую деятельность в УПК	Наличие	57	Один раз в месяц
	Эффективность организации деятельности учебно-производственного комплекса	Создание условий для партнерства со сторонними организациями	Наличие	55	Один раз в месяц
	Эффективная работа по организации внебюджетной деятельности (заключение договоров)	Наличие в срок заключенных договоров	Наличие	102 За счет средств от приносящей доход деятельности	Один раз в месяц

Приложение №7

Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «руководителю административно-хозяйственной части», «инженер по ремонту», «заведующий хозяйством», «дворник», «уборщику служебных помещений», «гардеробщику», «слесарю-электрику по ремонту электрооборудования», «слесарю-сантехнику», «заведующий складом», «инженер-электрик», «комендант», «лаборант», «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий»

№ пп	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада*	Периодичность оценивания (ежемесячная, квартальная, семестровая, годовая)
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **руководителю административно-хозяйственной части**					
1.	Эффективность профессиональной деятельности	Соблюдение законодательства при осуществлении закупок для нужд колледжа в соответствии с ФЗ № 223-ФЗ и Положением о закупках колледжа	своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения - соблюдение сроков и порядка размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных нужд; - обоснованность выбора способа закупки	50	один раз в месяц
			- своевременное, достоверное оформление	70	один раз в месяц

			документов для проведения закупочных процедур (согласование смет на выполнение работ)		
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства -наличие акта готовности колледжа к новому учебному году	40	один раз в месяц
		Исполнительская дисциплина	Не устанавливается при: - нарушении сроков выполнения, низком качестве выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора колледжа; - неудовлетворительном выполнении отдельных показателей государственного задания; - предоставлении неполной, недостоверной, некачественной отчетности и информации в министерство;	40	один раз в месяц

			- нарушениях и недостатках, выявленных в ходе контрольных проверок и ревизий; - наличии обоснованных жалоб, чрезвычайных ситуаций.		
3.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	Своевременная подготовка технической документации, необходимой для проведения капитальных и текущих ремонтов учреждения	Отсутствие замечаний директора	60	один раз в месяц
4.	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности учреждения	Своевременное заключение договоров на поставку материалов, выполнение работ и услуг, контроль за качественным исполнением поставщиками обязательств по договорам.	Отсутствие замечаний директора	30	один раз в месяц
		Своевременное составление отчетов по энергоресурсам; Качественное ведение учѐтно-отчѐтной документации	Да	30	один раз в месяц
		Обеспечение выполнения требований пожарной и	- отсутствие замечаний и предписаний	100	один раз в месяц

		электробезопасности, антитеррористической защищённости, соблюдение охраны и условий труда	контролирующих органов -отсутствие случаев профтравматизма и профзаболевания		
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **инженер по ремонту**					
1.	Эффективность профессиональной деятельности	Разработка текущих планов (графиков) ремонта в колледже (зданий, систем водоснабжения, канализации, воздухопроводов, теплоснабжения и т.д.), а также контроль выполнения утвержденных планов (графиков)	Полное и своевременное выполнение работ в соответствии с планом (графиком)	50	один раз в месяц
		Участие в формировании и ведении документации, в т.ч. рамках подготовительных работ, направленных на обеспечение высокого качества проведения капитального ремонта зданий	Своевременное и качественное предоставление документации, информационного материала, отчетов	80	
		Создание условий для проведения капитального ремонта. Организация подготовительных работ, в т.ч. в целях обеспечения сохранности имущества.	Полнота охвата и своевременность выполнения подготовительных работ к капитальному ремонту	65	
		Координация и контроль качества	Да	100	

		выполнения текущих ремонтов зданий, коммуникаций силами сотрудников			
		Эффективное руководство работой рабочих в ходе проведения ремонта	Отсутствие замечаний директора и руководителя АХЧ	100	один раз в месяц
		Выявление рисков и причин, вызывающих срывы сроков и ухудшение качества строительно - монтажных работ, разработка мер по их предупреждению и устранению	Да	23	
		Участие в рассмотрении и согласовании возникающих в ходе подготовительных работ и строительства изменений проектных решений, оперативно решает вопросы по замене при необходимости материалов, изделий (без снижения качества строительных объектов)	Да	100	
		Участие в проверке качества ремонтных работ, в необходимых	Соответствие проектным решениям, соблюдение требований технических	100	

		случаях оформляет документацию	регламентов, сводов правил, строительным, санитарным, пожарным и иным нормативно-правовым актам Российской Федерации		
		Контроль за качеством устранения строительными организациями недоделок, дефектов в установленные сроки	Да	30	
		Трудовая дисциплина	Не устанавливается при: - нарушении сроков выполнения, низком качестве выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора колледжа; - предоставлени и неполной, недостоверной, некачественной отчетности и информации; - нарушениях и недостатках, выявленных в ходе контрольных проверок; - наличии обоснованных жалоб,	40	один раз в месяц

			чрезвычайных ситуаций.		
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **заведующему хозяйством**					
1.	Эффективность профессиональной деятельности	Участие в формировании документации и осуществлении закупок товаров, работ, услуг, направленных на обеспечение жизнедеятельности учреждения	Отсутствие замечаний руководителя	76	один раз в месяц
		Эффективное руководство работой служащих и рабочих	отсутствие замечаний директора и прочих работников колледжа	60	один раз в месяц
		Качественное ведение документации	Своевременное и качественное предоставление документации, информационного материала, отчетов	40	один раз в месяц
		Трудовая дисциплина	Не устанавливается при: - нарушении сроков выполнения, низком качестве выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора колледжа; - неудовлетворительном выполнении отдельных показателей	30	один раз в месяц

			государственного задания; - предоставлении неполной, недостоверной, некачественной отчетности и информации в министерство; - нарушениях и недостатках, выявленных в ходе контрольных проверок и ревизий; - наличии обоснованных жалоб, чрезвычайных ситуаций.		
2.	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	Постоянный контроль за состоянием пожарной безопасности и антитеррористической защищённости	Отсутствие замечаний руководителя	70	один раз в месяц
		Содержание здания и территории в надлежащем состоянии в соответствии с санитарными нормами	Отсутствие замечаний руководителя	50	один раз в месяц
		Обеспечение эффективного контроля за сохранностью имущества и инвентаря учреждения	отсутствие замечаний директора и администрации колледжа, замечаний и предписаний контролирующих органов, министерства	39	один раз в месяц
		обеспечение бесперебойной работы инженерных	отсутствие замечаний директора и администрации	40	один раз в месяц

		систем и систем жизнеобеспечения закрепленных объектов: - контроль сроков гарантии и сервисного обслуживания оборудования и систем жизнеобеспечения; - своевременное устранение последствий аварий на объектах недвижимости учреждения	колледжа, замечаний и предписаний контролирующих органов, министерства		
3.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	Проведение плановых текущих ремонтов зданий и сооружений, коммуникаций силами подчиненных	Отсутствие замечаний руководителя	30	один раз в месяц
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **дворнику**					
1.	Обеспечение должного санитарно-технического состояния территории, оборудования, уборочного инвентаря	Качественная уборка территории	Отсутствие замечаний руководителя по корпусу на Серебренниковской; по корпусу на Линейной	133 201	один раз в месяц
2.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	Отсутствие замечаний руководителя	61	один раз в месяц
3.	Участие в благоустройстве территории в период	Качественное и своевременное выполнение	Отсутствие замечаний руководителя	48	один раз в месяц

	проведения ремонтных работ	разовых поручений			

№ пп	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада*	Периодичность оценивания (ежемесячная, квартальная, семестровая, годовая)
20. Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **уборщику служебных помещений**					
1.	Эффективность профессиональной деятельности	Качественное исполнение основных задач учреждения	Отсутствие замечаний директора	84	один раз в месяц
		Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя	80	один раз в месяц
		Обеспечение санитарно-технического состояния помещения	Качественная, ежедневная влажная уборка закрепленных помещений	60	один раз в месяц
		Рациональное использование материальных запасов и инвентаря для уборки помещения	Экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	50	один раз в месяц
		Единовременное увеличение объемов работ в связи с неблагоприятными погодными условиями	Отсутствие замечаний	30	один раз в месяц

		Обеспечение санитарного состояния для хранения и сушки уборочного инвентаря и спец. одежды	Наличие маркировки на уборочном инвентаре, его безупречное содержание, уход и хранение	30	один раз в месяц
2.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя	20	один раз в месяц
		Участие в благоустройстве помещений в период проведения ремонтных работ	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений по устранению последствий проведения ремонтных работ	32	один раз в месяц
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **гардеробщику**					
1.	Эффективность профессиональной деятельности	Назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Да Да	51 66	один раз в месяц один раз в месяц
2.	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	Обеспечение бесперебойной работы гардероба	Да	47	один раз в месяц
		Обеспечение сохранности имущества,	Да	35	один раз в месяц

		сданного на хранение			
		Содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	Да	43	один раз в месяц
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **слесарю-электрику по ремонту электрооборудования**					
1.	Эффективность профессиональной деятельности	Высокое качество выполнения ремонтных работ здания колледжа	Отсутствие замечаний	30	один раз в месяц
2.	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	Проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	Отсутствие замечаний	35	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	Отсутствие замечаний	30	один раз в месяц
		Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	Отсутствие замечаний	38	один раз в месяц
		Содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	Отсутствие замечаний	5	один раз в месяц
		Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	Отсутствие замечаний	5	один раз в месяц

		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	Отсутствие замечаний и предписаний	10	один раз в месяц
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **слесарю-сантехнику**					
1.	Эффективность профессиональной деятельности	Качественное исполнение основных задач учреждения, высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний	39	один раз в месяц
		Высокое качество выполнения ремонтных работ здания колледжа	Отсутствие замечаний	45	один раз в месяц
2.	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	Проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	Отсутствие замечаний	15	один раз в месяц
		Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	Отсутствие замечаний	5	один раз в месяц
		Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	Отсутствие замечаний	5	один раз в месяц
		Содержание в исправности приспособлений и инструмента	Отсутствие замечаний	5	один раз в месяц
		Содержание в чистоте приспособлений и инструмента.	Отсутствие замечаний	5	один раз в месяц

№ пп	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада*	Периодичность оценивания (ежемесячная, квартальная, семестровая, годовая)
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **заведующему складом**					
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности учреждения	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Отсутствие замечаний контролирующих органов	20	один раз в месяц
			Соответствие условий образовательного процесса требованиям Сан ПиН в части обеспечения температурного светового режима	10	один раз в месяц
			Поддержание чистоты и порядка на складе, в бытовых помещениях	40	один раз в месяц
			Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	20	один раз в месяц
			Рациональное использование энергоресурсов	20	один раз в месяц
			Обеспечение сохранности материальных ценностей	125	один раз в месяц
		Своевременное и качественное составление сметы хозяйственных расходов	Отсутствие замечаний	31	один раз в месяц
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **инженера-электрика**					

1.	Эффективность профессиональной деятельности	Высокое качество выполнения ремонтных работ здания колледжа	Отсутствие замечаний	40	один раз в месяц
		Проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	Отсутствие замечаний	50	один раз в месяц
		Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	Отсутствие замечаний	48	один раз в месяц
		Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	Отсутствие замечаний	35	один раз в месяц
		Своевременное составление смет на закупку электрооборудования и оборудования для функционирования актового зала	Отсутствие замечаний	40	один раз в месяц
		Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	Отсутствие замечаний	20	один раз в месяц
		Обеспечение выполнения требований пожарной и	Отсутствие замечаний и предписаний	52	один раз в месяц

		электробезопасности			
		Проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	Отсутствие замечаний	30	один раз в месяц
	Эффективная деятельность по самообразованию и повышению квалификации	Своевременное обучение по основам электробезопасности не ниже 4 гр.	Да	50	один раз в месяц
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **коменданту**					
1	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности учреждения	Соблюдение пропускного режима, сохранности имущества, экономия энергоресурсов	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя	13	один раз в месяц
		Обеспечение на высоком уровне санитарно-технического состояния помещения	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя	13	один раз в месяц
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **лаборанту**					
1	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности учреждения	Сохранность и поддержание в исправном состоянии оборудования, инструментов, приспособлений	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя	26	один раз в месяц
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**					
1	Содержание в исправном состоянии оборудования,	Проведение периодического осмотра технического	Отсутствие замечаний	25	один раз в месяц

	обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов			
		Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	Отсутствие замечаний	25	один раз в месяц
		Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	Отсутствие замечаний	25	один раз в месяц
		Содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	Отсутствие замечаний	25	один раз в месяц
2.	Эффективность трудовой деятельности	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	Отсутствие замечаний	25	один раз в месяц
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	Отсутствие замечаний и предписаний	35	один раз в месяц
		Проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	Отсутствие замечаний	26	один раз в месяц

Приложение №8

Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «специалист по кадрам», «специалист по охране труда», «секретарь руководителя»

№ пп	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада*	Периодичность оценивания (ежемесячная, квартальная, семестровая, годовая)
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **специалисту по кадрам**					
1.	Эффективность профессиональной деятельности	Обеспечение высокого уровня организации кадровой и правовой работы.	отсутствие нарушений и недостатков в работе отдела, выявленных при проверках прокуратурой, ГИТ по соблюдению законодательства	100	один раз в месяц
			отсутствие замечаний руководителя по ведению кадровой документации и делопроизводства	60	один раз в месяц
2.	Обеспечение высокого уровня кадровой работы в учреждении	Своевременное и качественное комплектование и ведение личных дел работников колледжа	Назначается при уровне ведения и укомплектованности личных дел работников: - 100%	95	один раз в месяц
		Правильная и своевременная работа в информационных системах (1.С: Зарплата и	Полнота, точность (без ошибок) и своевременность работы с базами данных	50	один раз в месяц

		кадры государственного учреждения и других системах)			
		Обеспечение ведения документов по воинскому учету и бронированию	-правильное ведение воинского учета и бронирования граждан -своевременное исполнении функций ответственного за бронирование и воинский учет	60	один раз в месяц
3.	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения	Да	30	один раз в месяц
4.	Своевременное и качественное комплектование учреждения квалифицированными кадрами	уровень укомплектованности учреждения педагогическими работниками, соответствующими квалификационным требованиям	- 100% - 90% - 99% - менее 90%	16 10 0	один раз в месяц
		Формирование требований к вакантной должности (профессии, специальности)	Требования сформированы в соответствии с действующими нормативными актами	30	один раз в месяц
5.	Работа с архивом	Обеспечение сохранности документов до передачи в архив	Да	50	один раз в месяц
		Подготовка ответов на запросы	Да	30	один раз в месяц

№ пп	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада*	Периодичность оценивания (ежемесячная, квартальная, семестровая, годовая)
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **специалиста по охране труда**					
1.	Соблюдение охраны и условий труда в учреждении	Отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	Да	20	один раз в месяц
		Организация проведения специальной оценки условий труда	Да	20	один раз в месяц
		Организация обеспечения работников колледжа и обучающихся средствами индивидуальной защиты	Да	26	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках	Да	12	один раз в месяц
		Создание и поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой документации по вопросам охраны труда, уголков по охране труда	Да	20	один раз в месяц
		Проведение мероприятий по предотвращению производственного травматизма и профзаболеваемости	Да	5	один раз в месяц

		Инструктажи, практические занятия	Да	10	один раз в месяц

№ пп	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада*	Периодичность оценивания (ежемесячная, квартальная, семестровая, годовая)
Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **секретарь руководителя**					
1.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	Да	137	один раз в месяц
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	Да	30	один раз в месяц
		качественное и своевременное выполнение разовых поручений **секретарю руководителя**	Отсутствие замечаний директора	81	один раз в месяц
2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	Да	45	один раз в месяц
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	Да	40	один раз в месяц
11.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное	Да	53	один раз в месяц

		предоставление отчетности (в том числе статистической) и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса			

Приложение №9

Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «настройщик пианино, роялей»

Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **настройщику пианино, роялей**				
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности учреждения	Проведенные на высоком уровне и качественные экспертиза и обслуживание оборудования	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя	100	один раз в месяц
Высокая оперативность проведения настройки и мелкого ремонта	Оперативность выполнения заявок	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя	100	один раз в месяц
Высокая сложность выполнения работ	Высокая доля успешно проведенных капитальных ремонтов, интонировок и глубокой реставрации механики.	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя	100	один раз в месяц
Соблюдение нормы времени	Соблюдение временных рамок на выполнение стандартных операций (плановая настройка занимает от 1 до 2,5 часов).	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя	55	один раз в месяц

Приложение №10

Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «музейный смотритель»

№ пп	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада*	Периодичность оценивания (ежемесячная, квартальная, семестровая, годовая)
1	Эффективность использования фондов музея как образовательного ресурса для формирования гражданской идентичности студентов и педагогического коллектива	Высокое качество экскурсионно-просветительской деятельности и организации музейных мероприятий	Отзывы непосредственного руководителя	29	По факту
2	Высокий уровень организации музейной экспозиции, тематических выставок	Соблюдение графика выставочной деятельности	Отзывы непосредственного руководителя	20	По факту
3	Высокий уровень подготовки студентов-экскурсоводов, организации исследовательской деятельности студентов.	Регулярное проведение экскурсий для студентов и преподавателей, партнеров колледжа, вовлеченность студентов в работу с фондами и архивом колледжа	Отзывы непосредственного руководителя	20	По факту
4	Высокий уровень развития	Систематическоеос вещение деятельности музея	Отзывы непосредстве	20	По факту

	публичности представления музейных предметов	в СМИ и социальных сетях	нного руководителя		
5	Обеспечение сохранности фондов в условиях открытого доступа для преподавателей и студентов	Отсутствие утрат и повреждений экспонатов	Отзывы непосредственного руководителя	20	По факту

Приложение №11

Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера: «библиотекарь».

Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **библиотекарю**					
1.	Эффективность профессиональной деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие замечаний директора	45	один раз в месяц
2.	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	обеспечение сохранности библиотечного фонда, поддержание изданий в удовлетворительном состоянии; обеспечение контроля	Отсутствие замечаний директора, непосредственного руководителя	40	один раз в месяц

		соблюдения сроков возврата литературы			
		организация и проведение учебно-воспитательных мероприятий со студентами	Да	40	один раз в месяц
		ведение работы по формированию и пополнению библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС, учебными планами, программами и задачами учебно-воспитательной работы	да	40	один раз в месяц
		Эффективная деятельность по заключению договоров на поставку литературы, учебников, периодических изданий	Отсутствие замечаний директора	40	один раз в месяц
3.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	организация работы мультимедийной библиотеки, ведение электронного каталога	Отсутствие замечаний директора, непосредственного руководителя	40	один раз в месяц
4.	Методическая работа	подготовка тематических обзоров учебной,	Да	40	один раз в месяц

		научной, справочной и художественной литературы, оказание помощи педагогическим работникам в подготовке лекций (уроков) и внеклассных мероприятий			
		оформление тематических выставок	Да	40	один раз в месяц
		Эффективная организация работы читального зала	Наличие положительных отзывов	40	один раз в месяц