

Приложение № 1
к Коллективному договору
принятому на общем собрании
трудового коллектива ГБПОУ НСО «ТПК»
Протокол № 2 от 03.06.2024

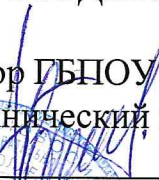
ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной
организации

 М.И. Литвинова
«03» июня 2024 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГБПОУ НСО «Тогучинский
политехнический колледж»


К.О. Балаганский
«03» июня 2024 г.



Положение об оплате труда работников

государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Новосибирской области
«Тогучинский политехнический колледж»
(ГБПОУ НСО «ТПК»)

г. Тогучин
2024 год

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников **государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Тогучинский политехнический колледж» (ГБПОУ НСО «ТПК»)** (далее – учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», Отраслевым тарифным соглашением по государственным образовательным учреждениям, подведомственным министерству образования Новосибирской области (далее – Отраслевое соглашение), приказом министерства труда и социальной политики 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» (далее – приказ), и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области.

1.2 Положение об оплате труда (далее Настоящее Положение) предусматривает единые принципы оплаты труда работников на основе должностных окладов, ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.3 Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения (далее – Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – Работники).

1.4 Настоящее Положение распространяется в равной степени на Работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

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

1.6 Работодатель обеспечивает равной оплатой за труд равной ценности при установлении размеров (окладов) (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также не допущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работника.

1.7 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

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

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

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности

руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

1.10. Размер ставки заработной платы преподавателей:

– устанавливается по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей работников образования (приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н);

– является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной (преподавательской) работы, составляющей 720 часов в год в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601;

– норма часов учебной (преподавательской) работы, в размере 720 часов в год финансируется за счет бюджетных субсидий.

1.11. Исчисление размера средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

1.12. Средняя месячная оплата за фактический годовой объем учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

1.13. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад (ставка), виды и размер компенсационных выплат) в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ НСО «ТПК» с письменным ознакомлением данных работников под роспись.

1.14. Изменение требований к квалификации педагогического работника, по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

1.15. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	Учитель, преподаватель	Преподаватель Учитель Тьютер (старший) методист (старший) педагог дополнительного образования (старший) воспитатель Социальный педагог Педагог-библиотекарь Мастер производственного обучения
2	Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
3	Преподаватель физической культуры	Руководитель физического воспитания
4	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
5	Воспитатель	(старший) воспитатель Педагог-организатор Методист Социальный педагог
6	Мастер производственного обучения	Методист (старший) инструктор-методист Инструктор по труду
7	Методист	(старший) инструктор-методист Педагог-организатор Социальный педагог Педагог-психолог
8	Педагог-психолог	Воспитатель Социальный педагог Методист
9	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования Педагог-организатор

1.16. За выполнение с письменного согласия преподавателей дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководство цикловыми комиссиями, методическими объединениями и других дополнительных видов работы, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью), производятся доплаты.

1.17. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы в группах оплачиваются дополнительно по часовым ставкам и выплачиваются ежемесячно:

– в бюджетных группах – за счет бюджетных субсидий;

– в группах на коммерческой основе – за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности

1.18. Все виды выплат, гарантируемых преподавателю в месяц, утверждаются в тарификационном списке на начало учебного года.

1.19. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории:

- в период длительного отпуска сроком до одного года (не более чем через один год после выхода из отпуска);

- отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (не более чем на один год после выхода из отпуска)

- не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости (не более чем на три года), а также педагогическим работникам, являющимся пенсионером по старости, на основании письменного соглашения с работодателем о расторжении трудового договора с течение одного года со дня окончания действия квалификационной категории (предоставляется однократно)

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

- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения

 - военная служба (призыв)

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

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

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

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.

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

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

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

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

руководителя, его заместителей, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

1.22. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.23. Размер должностного оклада заместителя главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения

1.24. Штатное расписание формируется и утверждается руководителем самостоятельно, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих с указанием численности.

1.25. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся и (или) специфики контингента, исходя из объема бюджетных субсидий и направленных учреждением на оплату труда работников.

1.26. Использование средств, получаемых от приносящей доход деятельности, регулируется Положением, о средствах, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

2. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате Работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

2.2. В учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с Работником не предусмотрено иное.

2.3. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы Работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). При этом наряду с заработной платой Работникам может быть выплачено материальное поощрение за выполнение трудовых функций при соблюдении ими условий премирования, предусмотренных настоящим Положением.

2.4. Ежемесячная оплата труда Работников учреждения состоит из постоянной и дополнительной частей.

2.5. Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение Работником возложенных на него трудовых обязанностей. Постоянной частью заработной платы является оклад (должностной оклад) согласно действующему штатному расписанию.

Дополнительной частью оплаты труда являются премии, а также надбавки и доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты стимулирующего характера.

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

- с Отраслевым соглашением;
- с приказом министерства труда и социальной политики 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 учреждения Новосибирской области»

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

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

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

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

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

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения, в том числе руководителям, заместителю руководителя и главному бухгалтеру, могут быть установлены следующие выплаты, компенсационного характера:

3.1.1. доплаты за:

- работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426 «О специальной оценке условий труда»

Класс условий труда (вредный) 3.1. - 4 %

Класс условий труда (вредный) 3.2. - 6 %

Класс условий труда (вредный) 3.3. - 8 %

Класс условий труда (вредный) 3.4. - 10 %

Класс условий труда (опасный) 4 - 12 %.

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

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами СОУТ, гарантии и компенсации не устанавливаются.

- работу в ночное время в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

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

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни - работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

- руководителю и работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности

 - «особой важности» – 50-75 %

 - «совершенно секретно» – 30-50 %

 - «секретно» при оформлении допуска с проведение проверочных мероприятий – 10-15 %

 - «секретно» без проведения проверочных мероприятий – 5-10 %

- доплата за особенности трудовой деятельности работников структурного подразделения – общежития- 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

- доплата за работу, не предусмотренную ЕКС. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3 При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника осуществляются за каждую их них

3.4. Заместители руководителя учреждения, помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу на условиях совмещения в том же учреждении, но не более 360 часов в год.

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

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

3.7 Педагогическим работникам учреждения за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, осуществляются доплаты в пределах фонда оплаты труда. Данные доплаты устанавливаются:

- за проверку письменных работ от 5 до 10 % от заработной платы в зависимости от дисциплин и профессиональных модулей, с учетом учебных часов и наполняемости класса;

- за ведение кабинета (лабораторией, учебным полигоном) – 15 % к должностному окладу по основной должности;

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

– за классное руководство (кураторство) учебной группой – 50 руб. 00 коп. за каждого обучающегося (студента). Доплата устанавливается в абсолютном размере, но не менее установленного размера на 31 августа 2013 г., в том числе с учетом денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в зависимости от наполняемости группы. К доплате за классное руководство (кураторство), педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10 000 рублей в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 29.03.2024 г. № 397 «О внесении изменений в Постановление Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2021 г. № 2539», которое выплачивается в бюджетных группах за счет бюджетных ассигнований, во внебюджетных (коммерческих) группах – за счет средств от приносящей доход деятельности;

За руководство группой с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей (оплата производится пропорционально количеству обучающихся, исходя из действующих санитарных правил СП 2.4.3648-20) – 92 рубля за каждого ребенка.

– за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (старший воспитатель, воспитатель, социальный педагог, педагог-психолог, руководитель сектора по воспитательной работе) 92 рубля за каждого ребенка;

– за выполнение, работы непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку (кружковая работа, секции т.д.) – 20 %;

– за участие в работе государственной экзаменационной комиссии (ГЭК) при проведении государственной итоговой аттестации (ГИА) – по справке о работе в составе ГЭК;

– проведение консультаций выпускной квалификационной работой – 8 часов на каждого студента, из них 7 часов руководителю ВКР и 1 час отводится на нормоконтроль;

– за осуществление информационно-просветительской деятельности в виде проведения тематических уроков «Разговор о важном» - исходя из стоимости академического часа с учетом квалификационной категории и количества проведенных мероприятий. Данная выплата производится в бюджетных группах за счет бюджетных ассигнований, во внебюджетных (коммерческих) группах – за счет средств от приносящей доход деятельности.

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

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

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

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера. Все выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за ученую степень, ученое звание

надбавки за почетное звание

надбавки за квалификационную категорию

надбавки за качественные показатели деятельности работников;

премии по итогам календарного периода

премии за выполнение важных и особо важных заданий

4.3. Качественные показатели деятельности работников учреждения и размеры стимулирующих выплат за их выполнение:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Педагог-библиотекарь	до	200,0	
Своевременное формирование и качественное ведение учета и сохранности библиотечного фонда	Контроль за сохранностью библиотечного фонда (работа с задолжниками)	9,5	Один раз в семестр
	Ведение работы по формированию и пополнению библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС, учебными планами, программами и задачами учебно-воспитательной работы (сбор заявок, составление списка необходимой литературы)	12,0	
	Работа с фондом периодических изданий	6,7	
	Инвентаризация книжного фонда	6,7	один раз в год
Качественное ведение справочно-библиографической работы с пользователями	Составление справки обеспечения учебной, учебно-методической литературой, учебниками по специальностям.	9,3	Один раз в семестр
	Ознакомление пользователей с новинками литературы (на совещаниях, методических советах)	9,3	
	Работа с преподавателями по созданию электронного фонда УМК дисциплин и модулей	9,3	
	Работа с электронно-библиотечной системой (электронная библиотека)	13,3	
Своевременная и качественная организация и проведение мероприятий: индивидуальная и массовая работа	Организация тематических книжных выставок в соответствии с планом работы библиотеки в форме открытого мероприятия с привлечением студентов, педагогических работников	13,3	Один раз в семестр
	Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки, выступление в семинарах, круглых столах, методических объединениях	13,3	
	Качественная организация и проведение массовых мероприятий в соответствии с планом работы (литературные гостиные, беседы, встречи и т.д.) с освещением на медиа-ресурсах	20,0	Один раз в семестр

	Охват пользователей библиотечного фонда не менее 90% в год (с учетом проведенного анализа)	13,3	
	Оказание помощи педагогическим работникам в организации проведения мероприятий в соответствии с планом учебно-воспитательной работы	13,3	Один раз в семестр
	Участие в мастер-классах, ярмарках и других мероприятиях по профориентационному направлению.	10,7	
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание и обновление библиотечных стендов, буклетов и других информационных материалов	8,0	Один раз в семестр
	Совместная работа с библиотеками района и области (проведение мероприятий, экскурсий, круглых столов, работа по использованию библиотечного фонда)	13,3	
	Своевременное оформление и подача заявки на приобретение учебной и методической литературы	6,7	
Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений	4,0	Один раз в семестр
	Своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации, отсутствие дисциплинарных взысканий	4,0	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	4,0	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Бухгалтер, экономист по финансовой работе	до	200,0	
Составление (оформление) первичных учетных документов	отсутствие замечаний и предписаний	20,0	Один раз в квартал
Обработка и проверка первичных учетных документов в отношении формы, полноты оформления, реквизитов	отсутствие замечаний и предписаний	20,0	Один раз в квартал

Систематизация первичных учетных документов текущего отчетного периода в соответствии с учетной политикой. Подготовка первичных учетных документов для передачи в архив	отсутствие замечаний и предписаний	20,0	Один раз в квартал
Составление на основе первичных учетных документов сводных учетных документов	отсутствие замечаний и предписаний	20,0	Один раз в квартал
Регистрация данных, содержащихся в первичных учетных документах, в регистрах бухгалтерского учета	отсутствие замечаний и предписаний	20,0	Один раз в квартал
Составление отчетных калькуляций, калькуляций себестоимости продукции (работ, услуг), распределение косвенных расходов, начисление амортизации активов и составление планов финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с учетной политикой	отсутствие замечаний и предписаний	20,0	Один раз в квартал
Сопоставление результатов инвентаризации с данными регистров бухгалтерского учета и составление сличительных ведомостей	отсутствие замечаний и предписаний	20,0	Один раз в квартал
Подготовка пояснений, подбор необходимых документов для проведения проверок	отсутствие замечаний и предписаний	10,0	Один раз в квартал
Эффективность деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20,0	Один раз в квартал
	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	20,0	

	Отсутствие дисциплинарного взыскания	10,0	
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Водитель (автомобиля, автобуса), тракторист, тракторист-машинист лесного трактора	до	150,0	
Качественный контроль за техническим состоянием автотранспорта (своевременный ремонт, обслуживание, наличие запчастей)	отсутствие замечаний	15,0	один раз в квартал
Правильность оформления и ведения документации (журналов, путевых листов и т.п.)	отсутствие замечаний	15,0	один раз в квартал
Отсутствие ДТП с участием транспортных средств колледжа	отсутствие замечаний	15,0	один раз в квартал
Отсутствие простоев по причине ремонта автомобиля	отсутствие замечаний	15,0	один раз в квартал
Обеспечение мер по сохранности транспортного средства и имущества, находящегося в нем	отсутствие замечаний	15,0	один раз в квартал
Содержание двигателя, кузова и салона транспортного средства в чистоте, защита их предназначенными для этого соответствующими средствами ухода за теми или иными поверхностями	отсутствие замечаний	15,0	один раз в квартал
Осуществление вождение максимально обеспечивающее сохранность жизни и здоровья пассажиров и технически исправное состояние самого транспортного средства	отсутствие замечаний	15,0	один раз в квартал
Рациональное использование материальных запасов	-экономный расход ГСМ, запасных частей	15,0	один раз в квартал
Эффективность трудовой	назначается при:		один раз в

деятельности	- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	7,5	квартал
	- правильном ведении деловой документации;	7,5	
	- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	7,5	
	Отсутствие дисциплинарного взыскания	7,5	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Воспитатель, старший воспитатель	до	200,0	
Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	Результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неспешности обучения	13,3	Один раз в семестр
	Отсутствие фактов правонарушений обучающимися, проживающими в общежитии	16,0	
	Уменьшение количества нарушения правил проживания в общежитии	13,3	
	Взаимодействие с внешними структурами по профилактике правонарушений (при наличии подтверждающих документов)	12,0	
Качественная организация работы по социализации обучающихся	Отсутствие жалоб родителей и педагогов на несвоевременную организацию работы	6,7	Один раз в семестр
	Проведение индивидуальных консультаций со студентами из категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в трудной жизненной ситуации (с записью в журнале индивидуальных бесед)	13,3	
	Оказание адресной помощи обучающимся нового набора в период адаптации	12,0	
	Индивидуальная работа с семьями обучающихся (студентов) (при наличии журнала)	10,7	
Результаты организации и проведения воспитательной работы в общежитии, а так же	Проведение мероприятий о здоровом образе жизни за мероприятие с обязательным наличием оформленной	18,7	Один раз в семестр

других мероприятий	методической разработки в соответствии с планом воспитательной работы и освещением на медиаресурсах		
	Проведение мероприятий патриотической направленности за мероприятие с обязательным наличием оформленной методической разработки в соответствии с планом воспитательной работы и освещением на медиаресурсах	18,7	
	Организация работы совета общежития (при наличии локальных актов и протоколов заседаний)	16,0	
	Проведение мероприятий духовно-нравственной направленности за мероприятие с обязательным наличием оформленной методической разработки в соответствии с планом воспитательной работы и освещением на медиаресурсах	18,7	
	Участие в мастер-классах, ярмарках и других мероприятиях по профориентационному направлению.	9,3	
Научно-методическая деятельность	Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки, выступление в семинарах, круглых столах, методических объединениях	9,3	
Эффективность трудовой деятельности	Снижение частоты обоснованных обращений студентов, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	12,0	Один раз в семестр
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Главный бухгалтер	до	300,0	
Обеспечение представления бухгалтерской (финансовой) отчетности	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и министерства	34,0	Один раз в квартал
Проверка обоснованности первичных учетных документов, которыми оформлены факты хозяйственной жизни, логическая увязка отдельных показателей;	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и министерства	28,3	Один раз в квартал

проверка качества ведения регистров бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности			
Организация ведения налогового учета, составления налоговых расчетов и деклараций	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и министерства	28,3	Один раз в квартал
Организация исчисления и уплаты взносов в государственные внебюджетные фонды, составления соответствующей отчетности	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и министерства	28,3	Один раз в квартал
Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	Отсутствие задолженности	28,3	Один раз в квартал
Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и министерства	28,3	Один раз в квартал
Эффективное и целевое использование денежных средств и материальных ресурсов	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и министерства	22,6	Один раз в квартал
Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребностей бюджетных средств по видам расходов	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и министерства	28,3	Один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	Управление конфликтными ситуациями, возникающими в структурном подразделении	28,3	Один раз в квартал
	Рациональное распределение работ между работниками структурного подразделения	11,4	
	Соблюдение охраны труда, санитарии и гигиены, трудовой дисциплины	11,3	
	отсутствии обоснованных жалоб со	11,3	

	стороны участников образовательного процесса		
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	11,3	
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Документовед	до	170,0	
Прием и первичная обработка входящих документов	Работа велась, но были замечания	8,5	один раз в квартал
	Работа не велась	0,0	
	Работа велась в полном объеме, замечаний не было	26,7	
Организация работы по регистрации, учету, хранению и передаче в соответствующие структурные подразделения документов текущего делопроизводства	Работа велась, но были замечания	8,5	один раз в квартал
	Работа не велась	0,0	
	Работа велась в полном объеме, замечаний не было	26,7	
Ведение базы данных документов организации	Работа велась, но были замечания	8,5	один раз в квартал
	Работа не велась	0,0	
	Работа велась в полном объеме, замечаний не было	26,7	
Методическое сопровождение разработки номенклатуры дел организации (охватывающей всю документацию структурных подразделений организации и отвечающей всем предъявленным к ней требованиям)	Работа велась, но были замечания	12,1	один раз в квартал
	Работа не велась	0,0	
	Работа велась в полном объеме, замечаний не было	28	
Обработка и отправка исходящих документов	Отсутствие замечаний	27,9	один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	назначается при:	0,0	один раз в квартал
	- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	8,5	
	- своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации;	8,5	
	- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	8,5	
	Отсутствие дисциплинарного взыскания	8,5	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
заведующий общежитием	до	220,0	
Работа со студентами	Обеспечение пропускного режима, организация соблюдения графика дежурств по зданию	21	один раз в квартал
	Организация и контроль мероприятий по улучшению жилищно-бытового обслуживания проживающих в общежитии	21	один раз в квартал
	Обеспечение бережного отношения обучающихся к имуществу учреждения, соблюдения чистоты в зданиях, жилых помещениях и помещения общего пользования	20	один раз в квартал
	Благоустройство здания, общежития, организации систематических уборок помещения	20	один раз в квартал
	Своевременное осуществление регистрации вселившихся и выбывших студентов	21	один раз в семестр
	Обеспечение своевременного ремонта или замены оборудования, мебели, постельного белья, а также устранения недостатков в бытовом обслуживании	21	один раз в квартал
Обеспечение выполнения правил проживания в общежитии, требований пожарной и электробезопасности	Своевременное проведение инструктажа по безопасности с проживающими в общежитии (наличие оформленных документов, в соответствии с Законодательством РФ)	21	один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в квартал
	- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	15	
	- своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации;	15	один раз в квартал
	- правильном ведении деловой документации;	15	один раз в квартал
	- своевременном исполнении контрольных функций;	10	один раз в квартал
	- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10	один раз в квартал
	Отсутствие дисциплинарного взыскания	10	один раз в квартал

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Заведующий отделением	до	220	
Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	Более 15%	16,5	Один раз в год
	5 -15 %	11	
	Менее 5 %	0	
Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	Абсолютная успеваемость обучающихся	0	Один раз в семестр
	90 % и более	33	
	Качественная успеваемость	0	
	40 % и более	22	
	20-39 %	11	
	Менее 20 %	0	
Сохранность контингента	90 % и более	11	Один раз в семестр
	Менее 90 %	0	
Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	Наличие положительной динамики по сокращению пропусков занятий по неуважительной причине	11	Один раз в семестр
Динамика учебных результатов, обучающихся (по итогам сводных данных успеваемости и качества знаний, обучающихся)	Наличие положительной динамики успеваемости и качества знаний обучающихся	5,5	Один раз в семестр
Выполнение учреждением контрольных цифр приема обучающихся по реализуемым специальностям и профессиям	100%	16,5	Один раз в год
	менее 100%	0	
Доля выпускников, получивших по результатам итоговой аттестации оценки "хорошо" и "отлично" (от общего количества выпускников)	50% и более	16,5	Один раз в год
	30% - 49%	11	
	менее 30%	0	
Участие в работе экзаменационных и квалификационных комиссий, педагогических и методических советов, совместная деятельность с педагогическими работниками, участие в мероприятиях	Работа в составе экзаменационных, квалификационных комиссий	8,8	Один раз в семестр
	Выступление на педагогическом совете, методическом совете, заседаниях цикловой комиссии	8,8	
	Участие в профориентационных и других мероприятиях	8,8	Один раз в год

Работа с применением интерактивных и дистанционных средств и форм	Работа с обучающимися и педагогическими работниками с использованием средств дистанционного (интерактивного) обучения	11	Один раз в семестр
Работа по подготовке и проведению ГИА	Подготовка документации к ГИА, организация и проведение ГИА	11	Один раз год
Качественная работа с учебно-методической документацией, обеспечение своевременного контроля ведения деловой документации	Своевременное и правильное составление графиков консультаций и расписания промежуточной аттестации, подготовке отчетов преподавателей, проверке журналов теоретического обучения, зачетных книжек, ведомостей	11	Один раз в семестр
Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	8,8	Один раз в семестр
	Своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации, отсутствие дисциплинарных взысканий	11	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	8,8	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Заведующая столовой	до	220,0	
Контроль хранения и расхода продуктов на производстве	Отсутствие нарушений и замечаний	19,4	один раз в квартал
Контроль качества приготовления блюд, напитков и кулинарных изделий	Отсутствие нарушений и замечаний	19,4	один раз в квартал
Контроль безопасности готовых блюд, напитков и кулинарных изделий	Отсутствие нарушений и замечаний	19,4	один раз в квартал
Разработка меню/ассортимента и рецептов блюд, напитков и кулинарных изделий	Отсутствие нарушений и замечаний	19,4	один раз в квартал
Организация обучения и повышения квалификации работников структурного подразделения	Отсутствие нарушений и замечаний	19,4	один раз в квартал
Организация бесперебойной работы	Отсутствие нарушений и замечаний	19,4	один раз в квартал
Подготовка сырья и полуфабрикатов для	Отсутствие нарушений и замечаний	19,4	один раз в квартал

приготовления блюд, напитков и кулинарных изделий			
Прием и оформление платежей за блюда, напитки и кулинарных изделий	Отсутствие нарушений и замечаний	12,9	один раз в квартал
Составление калькуляции на блюда, напитки и кулинарные изделия	Отсутствие нарушений и замечаний	12,9	один раз в квартал
Реализации мер по предупреждению хищений и других случаев нарушения трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений и замечаний	12,9	один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	Управление конфликтными ситуациями, возникающими в структурном подразделении	6,5	один раз в квартал
	Рациональное распределение работ между работниками структурного подразделения	6,5	
	Соблюдение охраны труда, санитарии и гигиены, трудовой дисциплины	6,5	
	своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации	6,5	
	правильном ведении деловой документации	6,5	
	отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	6,5	
	Отсутствии дисциплинарного взыскания	6,5	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Заведующий учебным хозяйством	до	220	
Эффективность взаимодействия с работодателями, руководителями практического обучения, обучающимися.	Организация и проведения встреч, мероприятий с работодателями		один раз в полугодие
	2,5 % за мероприятие, но не более 20 %	22	
	Участие в работе по заключению договоров о сотрудничестве, договоров о прохождении практического обучения	16,5	Один раз в семестр
	Участие в работе по заключению трехсторонних соглашений на подготовку, квалифицированного	11	Один раз в год

	рабочего, служащего или специалиста среднего звена		
Эффективность управленческой деятельности	Персональный контроль за работой мастеров производственного обучения. (отсутствие обоснованных жалоб, обучающихся, специалистов колледжа, участников учебного процесса), на период работ в учебном хозяйстве	11	один раз в квартал
Сохранения здоровья обучающихся	Контроль за соблюдением правил и мер безопасности при проведении практических занятий. (наличие необходимой документации)	16,5	Один раз в квартал
	Своевременность проведения инструктажей по правилам и мерам безопасности на рабочих местах (отсутствие замечаний специалиста по охране труда)	11	
Результаты трансляции профессионального опыта	Организация проведения открытых уроков, мероприятий (по преподаваемым дисциплинам и МДК, учебной практике) мастерами производственного обучения.	5,5	один раз в семестр
	Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки, наличие статуса сертифицированного эксперта, участие в демонстрационном экзамене, чемпионатах профессионального мастерства в качестве эксперта.	5,5	один раз в год
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах и вебинарах по модулю	5,5	один раз в год
Состояние учебно-материальной базы и ее соответствие предъявляемым требованиям	Санитарное состояние учебных мастерских, учебно-производственных объектов, учебного хозяйства (отсутствие замечаний контролирующих органов)	8,8	Один раз в квартал
	Выполнение планов совершенствования учебно-материальной базы в учебно-производственных мастерских. Учебного хозяйства	5,5	
	Обеспечение учебно-производственных мастерских учебного хозяйства инструментами и материалами с целью качественного проведения	5,5	

	практических занятий		
	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в надзорные и контролирующие органы со стороны работодателей на качество организации производственной и преддипломной практики	11	Один раз в год
	Своевременное составление, утверждение и представление учебно-планирующей документации (отсутствие замечаний комиссии)	7,7	Раз в семестр
Развитие внебюджетной деятельности и учебно-производственной деятельности	Увеличение показателя внебюджетной деятельности относительно прошлого периода	33	Один раз в год
	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.д., применяемых в образовательном процессе (с критерием «новизна»)	5,5	Один раз в квартал
Эффективность деятельности	Усовершенствование работы колледжа (внесение предложений, рациональных идей и т.д. за каждое внедренное предложение)	3,3	Один раз в семестр
	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	4,4	Один раз в квартал
	Ведение отчетности в системе ИГАИС, Сатурн	16,5	
	Своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации, путевых листов	3,3	
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	11	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Заместитель главного бухгалтера	до	220,0	
Обеспечение представления бухгалтерской (финансовой) отчетности	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и министерства	23,3	Один раз в квартал
Проверка обоснованности первичных учетных документов, которыми оформлены факты хозяйственной жизни,	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и министерства	23,3	Один раз в квартал

логическая увязка отдельных показателей; проверка качества ведения регистров бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности			
Организация ведения налогового учета, составления налоговых расчетов и деклараций	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и министерства	23,3	Один раз в квартал
Организация исчисления и уплаты взносов в государственные внебюджетные фонды, составления соответствующей отчетности	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и министерства	27,2	Один раз в квартал
Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	Отсутствие задолженности	27,2	Один раз в квартал
Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и министерства	18	Один раз в квартал
Эффективное и целевое использование денежных средств и материальных ресурсов	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и министерства	18,1	Один раз в квартал
Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребностей бюджетных средств по видам расходов	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и министерства	19,4	Один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	Управление конфликтными ситуациями, возникающими в структурном подразделении	18,1	Один раз в квартал
	Рациональное распределение работ между работниками структурного подразделения	3,9	Один раз в квартал
	Соблюдение охраны труда, санитарии и гигиены, трудовой	3,9	Один раз в квартал

	дисциплины		
	отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	3,9	Один раз в квартал
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	10,4	Один раз в квартал

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Заместитель руководителя по учебно-производственной работе		300,0	
Сохранность контингента	90% и более	20,4	Один раз в квартал
	менее 90%	0,0	
Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения по производственному обучению	абсолютная успеваемость обучающихся:		Один раз в семестр
	90% и более	22,6	
	менее 90 %	0,0	
	качественная успеваемость обучающихся:		Один раз в семестр
40% и более	28,3		
20%-39%	20,4		
	менее 20 %	0,0	
Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности, профессии	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников:		Один раз в семестр
	73% и более	22,6	
	50% и более	20,4	
	менее 50 %	0,0	
Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями	за каждое мероприятие		Один раз в семестр
	1 мероприятие	11,3	
	2 и более	34,0	
Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие всероссийского уровня:		Один раз в семестр
	призер	7,9	
	победитель	11,3	
	за каждое мероприятие областного уровня:		
	призер	7,9	
	победитель	11,3	

Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100%	20,4	Один раз в год
	менее 100%	0,0	
Развитие социального партнерства	за каждый вид сотрудничества оформленный документально (но не более 50,9 в сумме)	17,0	Один раз в год
		50,9	
Внедрение инновационных образовательных программ и проектов, создание совместно с работодателями новой инфраструктуры подготовки кадров	Наличие органов общественного управления, в которые входят работодатели	15,9	Один раз в год
	Отсутствие работы по данному направлению	0,0	
Наличие сертифицированных экспертов Союза «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)»	Имеются	17,0	Один раз в год
	Отсутствуют	0,0	
Качественная успеваемость выпускников по результатам итоговой аттестации	более 50%	17,0	Один раз в год
	30% - 50%	11,3	
	менее 30%	0,0	
Эффективность управленческой деятельности	Оценивается руководителем	28,3	Один раз в квартал

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Заместитель директора по учебной работе	до	300,0	
Сохранность контингента	90 % и более	20,4	Один раз в квартал
	менее 90 %	0,0	
Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения по производственному обучению	абсолютная успеваемость обучающихся:		Один раз в семестр
	90% и более	22,6	
	менее 90 %	0,0	
	качественная успеваемость обучающихся:		Один раз в семестр
	40% и более	28,3	
	20%-39%	20,4	
менее 20 %	0,0		
Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности, профессии	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников:		Один раз в семестр
	73 % и более	22,6	
	от 50 % до 73%	20,4	
	менее 50 %	0,0	
Организация участия в	за каждое мероприятие	11,3	Один раз в

районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями	(но не более 34 в сумме)	34,0	семестр
Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие всероссийского уровня:		Один раз в семестр
	призер	7,9	
	победитель	13,6	
	за каждое мероприятие областного уровня:		
	призер	11,3	
победитель	17,0		
Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100%	22,6	Один раз в год
	менее 100%	0,0	
Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	13,6	Один раз в год
	(но не более 56,6 в сумме)	56,6	
Доля выпускников, получивших диплом со средним баллом от 4,5 до 5 от общего количества выпускников учебной группы	Более 10%	17,0	Один раз в год
	5% – 10%	11,3	
	менее 5%	0,0	
Качественная успеваемость выпускников по результатам итоговой аттестации	более 50%	17,0	Один раз в год
	30% - 50%	11,3	
	менее 30%	0,0	
Эффективность управленческой деятельности	Оценивается руководителем	28,3	Один раз в квартал

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Инженер по лесопользованию	до	200,0	
Работа по организации отводки лесосек	Работа в соответствии с техникой охраны труда	27,8	один раз в квартал
Выполнение лесохозяйственных мероприятий в соответствии с проектом освоения лесов	Отсутствие замечаний	27,8	один раз в квартал

Внесение информации в государственный лесной реестр (ГЛР) и автоматизированную информационную систему учета древесины и сделок с ней, разработка и своевременность подачи лесной декларации	Своевременность	27,8	один раз в квартал
Обеспечение практического обучения по учебным программам лесного направления, направленных в учебное хозяйство	(направленных в учебное хозяйство обучающихся) – более 95 %	27,8	один раз в квартал
Обеспечение правил техники безопасности в учебном хозяйстве	Отсутствие несчастных случаев, травм на производстве	27,8	один раз в квартал
Отсутствие замечаний, предписаний со стороны проверяющих и контрольно-надзорных органов	Нарушений и замечаний нет	27,2	один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	11,1	один раз в квартал
	Отсутствие предписаний, актов, замечаний	11,1	один раз в квартал
	Отсутствие дисциплинарного взыскания	11,1	один раз в квартал

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Инженер-программист	до	200,0	
Ведение сайта колледжа, его своевременное обновление	отсутствие замечаний и предписаний	32,9	один раз в квартал
Отсутствие срывов занятий и внеурочных мероприятий вследствие неисправности техники и оборудования	отсутствие замечаний и предписаний	27,1	один раз в квартал
Своевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров и вычислительных систем	отсутствие замечаний и предписаний	33	один раз в квартал
Качественное обеспечение информационной безопасности, защиты	отсутствие замечаний и предписаний	33	один раз в квартал

информации от несанкционированного доступа, повреждения или умышленного искажения			
Своевременное выполнение заявок при обеспечении материалами, инструментами	отсутствие замечаний и предписаний	33	один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в квартал
	- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	8,2	
	- своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации;	8,2	
	- правильном ведении деловой документации;	8,2	
	- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	8,2	
	Отсутствие дисциплинарного взыскания	8,2	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Контрактный управляющий	до	250	
Своевременное и качественное составление плана закупок и плана графика закупок	Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	21	Один раз в квартал
Своевременное размещение в единой информационной системе в сфере закупок плана закупок и плана графика закупок	Работа проводилась с нарушением сроков	0	Один раз в квартал
	Работа проводилась в полном объеме в установленные сроки	20	
Своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов	Работа проводилась с нарушением сроков	0	Один раз в квартал
	Работа проводилась в полном объеме в установленные сроки	28	
Своевременное размещение отчетов и документов по закупкам в	отсутствие замечаний и предписаний	18	Один раз в квартал

единой информационной системе в сфере закупок			
Наличие оперативной информации о свободных денежных средствах для заключения договоров и по каждой бюджетной статьи	отсутствие замечаний и предписаний	21	Один раз в квартал
Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков в единой информационной системе в сфере закупок	отсутствие замечаний и предписаний	21	Один раз в квартал
Заключение контрактов на условиях обеспечения наиболее эффективных достижений заданных результатов обеспечения государственных нужд	отсутствие замечаний и предписаний	31	Один раз в квартал
Подготовка ответов на запросы о разъяснениях	отсутствие замечаний и предписаний	10	Один раз в квартал
Контроль всех регламентированных сроков размещения информации	отсутствие замечаний и предписаний	10	Один раз в квартал
Контроль проектных документов	отсутствие замечаний и предписаний	10	Один раз в квартал
Проверка и формирование описания объекта закупки	отсутствие замечаний и предписаний	10	Один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации;	10	Один раз в квартал
	-правильном ведении деловой документации;	10	
	отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10	
	соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	10	
	Отсутствие дисциплинарного взыскания	10	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулируемых выплат в %	Период оценки
Машинист (кочегар) котельной	до	110,0	
Качественное и	-отсутствие нарушений	18,4	один раз в

своевременное выполнение должностных обязанностей			квартал
Соблюдение норм, правил и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	18,3	один раз в квартал
Правильное и своевременное ведение документации	отсутствие нарушений	18,3	один раз в квартал
Соблюдение теплового режима	отсутствие замечаний	18,3	один раз в квартал
Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте	-отсутствие нарушений	18,3	Один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в квартал
	- отсутствию обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	9,2	
	Отсутствие дисциплинарного взыскания	9,2	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат	Период оценивания
МАСТЕР ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ	до	200,0	
Динамика индивидуальных образовательных результатов, обучающихся (студентов) (по итогам мероприятий внутреннего контроля, семестровой и промежуточной аттестации)	Абсолютная успеваемость		один раз в семестр (может быть изменена по результатам ликвидации задолженности)
	90% и более	40,0	
	менее 90 %	0,0	
	Качественная успеваемость	0,0	
	40% и более	26,7	
	20%-39%	12,0	
менее 20 %	0,0		
Качество обеспечения производственного обучения	Наличие разработанных и утвержденных рабочих программ, и календарно-тематических планов, в том числе с учетом практико-ориентированных технологий и рабочей программы воспитания.	4,7	один раз в год
	Наличие разработанных и утвержденных материалов учебно-методического сопровождения практики	5,3	
Участие в проведении мероприятий профориентационной	Участие в мастер-классах, ярмарках и других мероприятиях по профориентационному	6,0	один раз в семестр

работы	направлению.		
Результаты трансляции профессионального опыта	Проведение открытых уроков, открытых мероприятий (по преподаваемым дисциплинам и МДК, учебной практике).	6,0	один раз в семестр
	Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки, наличие статуса сертифицированного эксперта, участие в демонстрационном экзамене, чемпионатах профессионального мастерства в качестве эксперта.	6,0	один раз в год
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах и вебинарах по модулю	6,0	один раз в год
Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, конкурсах профессионального мастерства различного уровня	На муниципальном, областном и региональном уровнях		один раз в семестр
	1. Подготовка участников	2,7	
	2. Подготовка призеров	3,3	
	3. Подготовка победителей	10,7	
	На всероссийском уровне	0,0	
	1. Подготовка участников	3,3	
	2. Подготовка призеров	4,7	
3. Подготовка победителей	14,7		
Оказание конструктивной помощи студентам в период прохождения всех видов профессиональной практики, развитие социального партнёрства, трудоустройство	Доля студентов успешно прошедших производственную практику:		один раз в год
	не менее 95%	6,0	
	менее 95%	0,0	
	Качественная работа по организации практико-ориентированного обучения (заключение договоров о практическом обучении, совместная с работодателем деятельность по организации практики, качественная и своевременная подготовка документов для организации практики)	6,0	
	Доля выпускников, трудоустроившихся после окончания обучения по полученной специальности (профессии) (при отсутствии выпуска в текущем году, учитываются данные за предыдущий период по отчету 3-СА)		
	более 73%	6,0	
	менее 73%	0,0	
Результаты ГИА	Доля выпускников, прошедших		один раз в год

	государственную итоговую аттестацию, в общей численности выпускников по специальности (профессии):		
	не менее 95%	6,0	
	менее 95%	0,0	
	Качественная работа по организации студентов для прохождения демонстрационного экзамена	6,0	
Результативность работы по выполнению программы воспитания и плана воспитательной работы	Сохранность контингента в учреждении (по итогам отчета по гос. заданию)	12,0	один раз в семестр
	Проведение открытых тематических классных часов, мероприятий воспитательной направленности (при наличии плана мероприятия и результатов его проведения на медиаресурсах)	6,0	
	Выступления на семинарах по воспитательной работе, МО классных руководителей.	6,0	
	Качественное ведение и эффективное выполнение плана воспитательной работы	6,7	
Эффективность трудовой деятельности	Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей, преподавателей по поводу конфликтных ситуаций	2,6	один раз в семестр
	Ведение деловой документации (заполнение журналов теоретического и практического обучения в соответствии с рабочей программой, наличие планов учебных занятий)	6,6	
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	4,0	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Мойщик посуды	до	150,0	
Соблюдение санитарно-гигиенические требования и требования охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний	21,4	один раз в квартал
качественная и своевременная обработка посуды и инвентаря	Отсутствие нарушений и замечаний	21,4	один раз в квартал

качественная уборка пищеблока, обеденного зала и других помещений столовой	Отсутствие нарушений и замечаний	21,4	один раз в квартал
качественное проведение генеральных уборок	Отсутствие нарушений и замечаний	21,4	один раз в квартал
экономное расходование моющих средств, недопущение боя посуды по вине работника	Отсутствие нарушений и замечаний	21,4	один раз в квартал
Обеспечение требований Сан ПиНа, Роспотребнадзора	отсутствие нарушений	21,4	один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	10,8	один раз в квартал
	Отсутствие дисциплинарного взыскания	10,8	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Музейный смотритель	до	200,0	
Уровень организации работы в музее	связь с общественными организациями, учебными заведениями с проведением бесед, экскурсий, с предоставлением отчета		Один раз в семестр
	за каждое мероприятие	5,6	
	не более 40 в сумме	40,0	
	пополнение экспозиции новыми материалами	10,0	Один раз в семестр
	работа в музее студенческого актива	20,0	Один раз в семестр
	Проведение тематических мероприятий с оформлением метод.разработки и предоставлением отчета с обучающимися в колледже	0,0	Один раз в семестр
	за каждое мероприятие	10,0	
	не более 40 в сумме	40,0	
Эффективность трудовой деятельности	- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	20,0	Один раз в семестр
	- своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации;	20,0	
	- правильном ведении деловой документации;	20,0	
	- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников	20,0	

	образовательного процесса		
	- отсутствие дисциплинарных взысканий	10,0	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Начальник хозяйственного отдела	до	220,0	
Разработка планов реализации и определение ресурсов проведения ремонтных работ, перепланировок, переоснащения мебелью и оборудованием, внутренних помещений и внешних переездов	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	12,9	один раз в квартал
Проверка условий и качества эксплуатации и технического обслуживания оборудования, инженерных сетей и систем жизнеобеспечения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	12,9	один раз в квартал
Сопровождение эксплуатации и технического обслуживания оборудования, инженерных сетей и систем жизнеобеспечения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	12,9	один раз в квартал
Организация работы для устранения технических неисправностей систем жизнеобеспечения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	12,9	один раз в квартал
Сопровождение ремонтно-строительных работ	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	12,9	один раз в квартал
Выполнение мероприятий по пожарной, экологической и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	27,2	один раз в квартал
Контроль своевременности проведения обслуживания оборудования, инженерных сетей и систем жизнеобеспечения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	12,9	один раз в квартал
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих	12,9	один раз в квартал

помещения учреждения	органов, руководства учреждения, министерства		
Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, приемной комиссии учреждения, министерства	12,9	один раз в квартал
Эффективность управленческой деятельности	назначается при:		один раз в квартал
	соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	18,3	
	своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации;	18,3	
	правильном ведении деловой документации;	18,1	
	своевременном исполнении контрольных функций;	12,9	
	отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	12,9	
	Отсутствии дисциплинарных взысканий	9,1	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Повар	до	170,0	
Приготовление основных блюд, напитков и кулинарных изделий	Отсутствие нарушений и замечаний	12,1	один раз в квартал
Отпуск готовые блюда, напитки и кулинарные изделия с раздачи с учетом требований к безопасности готовой продукции	Отсутствие нарушений и замечаний	18,2	
Соблюдение санитарно-гигиенических требований и требований охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний	12,1	один раз в квартал
соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	Отсутствие нарушений и замечаний	18,2	
соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	Отсутствие нарушений и замечаний	18,2	один раз в квартал

Аккуратное обращение с сырьем в процессе приготовления блюд, напитков и кулинарных изделий и экономное расходование его	Отсутствие нарушений и замечаний	18,2	
Эстетическое оформление основных блюд, напитков и кулинарных изделий	Отсутствие нарушений и замечаний	18,2	один раз в квартал
Освоение современных технологии приготовления блюд, напитков и кулинарных изделий разнообразного ассортимента	Отсутствие нарушений и замечаний	18,2	
Эффективность трудовой деятельности	отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	24,5	один раз в квартал
	Отсутствие дисциплинарного взыскания	12,1	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Подсобный рабочий на лесозаготовках, лесосплаве и подсочке леса 2-го разряда	до	140	
Обеспечение сохранности материальных ценностей на лесном участке	отсутствие фактов хищения	40	один раз в квартал
Недопущение самовольных рубок, лесных пожаров	при отсутствии замечаний	20	
Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности при погрузке, выгрузки, перемещения и укладки грузов, требующих осторожного обращения, и пылевидных материалов	при отсутствии замечаний	20	
Контроль за появлением болезней леса, вредных организмов	при отсутствии замечаний	20	
Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в квартал
	- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	10	
	- правильном ведении деловой документации;	10	

	- отсутствию обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10	
	Отсутствие дисциплинарного взыскания	10	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Помощник повара	до	110,0	
Подготовка по заданию повара продуктов для приготовления блюд, напитков и кулинарных изделий	Отсутствие нарушений и замечаний	11,0	один раз в квартал
Соблюдение санитарно-гигиенические требования и требования охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний	11,0	один раз в квартал
качественная и своевременная обработка посуды и инвентаря	Отсутствие нарушений и замечаний	11,0	один раз в квартал
обеспечение первичной обработки продуктов питания	Отсутствие нарушений и замечаний	11,0	один раз в квартал
качественная уборка пищеблока, обеденного зала и других помещений столовой	Отсутствие нарушений и замечаний	11,0	один раз в квартал
качественное проведение генеральных уборок	Отсутствие нарушений и замечаний	11,0	один раз в квартал
экономное расходование моющих средств, недопущение боя посуды по вине работника	Отсутствие нарушений и замечаний	11,0	один раз в квартал
Обеспечение требований Сан ПиНа, Роспотребнадзора	отсутствие нарушений	11,0	один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	11,0	один раз в квартал
	Отсутствие дисциплинарного взыскания	11,0	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)		Размер стимулирующих выплат	Период оценивания
ПРЕПОДАВАТЕЛЬ	до		200,0	
Динамика индивидуальных образовательных результатов,	Промежуточная (семестровая) аттестация	Абсолютная успеваемость		один раз в семестр (может быть изменена по
		90% и более	40,0	
		менее 90 %	0,0	

обучающихся (студентов)		Качественная успеваемость	0,0	результатам ликвидации задолженности)
		40% и более	26,7	
		20%-39%	17,3	
		менее 20 %	0,0	
Положительная динамика метапредметных результатов обучающихся (студентов), внешняя (независимая) оценка качества образования	1. По итогам мероприятий внутриколледжного контроля, промежуточной и итоговой аттестации, Всероссийских проверочных работ, процедур независимой оценки качества, региональных, всероссийских и международных исследований, государственной аккредитации		4,7	один раз в год
	2. Курсовое проектирование, а также иные виды проектной деятельности по дисциплине (модулю) (при наличии подтверждающей документации)		5,3	
	3. Осуществление подготовки учебных программ (комплексов) по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов			
Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, конкурсах профессионального мастерства различного уровня	На муниципальном, областном и региональном уровнях		0,0	один раз в семестр
	1. Подготовка участников		2,7	
	2. Подготовка призеров		3,3	
	3. Подготовка победителей		10,7	
	На всероссийском уровне		0,0	
	1. Подготовка участников		3,3	
	2. Подготовка призеров		4,7	
3. Подготовка победителей		14,7		
Качество обеспечения учебного процесса	Наличие УМК:			один раз в год
	1. Наличие разработанных и утвержденных рабочих программ и календарно-тематических планов с учетом практикоориентированной направленности и рабочей программы воспитания.		4,7	
	2. Наличие разработанных и утвержденных методических разработок, указаний, рекомендаций, практикумов по выполнению лабораторных работ (практических занятий), курсовых работ (проектов), дипломных работ (проектов), уроков, темы программы и т.д.		4,7	
	3. Наличие разработанных и утвержденных в соответствии с положением контрольно-оценочных средств и контрольно-измерительных материалов		4,7	

Результаты трансляции профессионального опыта, эффективное внедрение и использование педагогических технологий организации дистанционной учебной деятельности	Работа по профориентации и социализации обучающихся (студентов)		
	1. Участие в мастер-классах, ярмарках и других мероприятиях по профориентационному направлению.	6,0	один раз в семестр
	2. Оказание конструктивной помощи студентам при организации производственной практики (подготовка документации по практике) (для <u>профессионального</u> цикла)	6,7	
	3. Проведение занятий с использованием практико-ориентированных технологий (в соответствии с методическими рекомендациями по разработке учебных программ <u>общеобразовательного</u> цикла)		
	Использование цифровой образовательной среды в преподавании		
	Проведение занятий, с применением электронных и дистанционных форм обучения с указанием используемой цифровой образовательной платформы (СФЕРУМ, Иннополис, Якласс и т.д.)	4,0	один раз в семестр
	Проведение занятий, с применением интерактивных и мультимедийных технологий (интерактивная доска, мультимедийный проектор, экран)	4,7	
	Проведение открытых уроков, открытых мероприятий (<i>по преподаваемым дисциплинам(модулям) при наличии документации (приказ, утвержденный план мероприятия)</i>)	6,0	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах и вебинарах	6,0	
	Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки, наличие статуса сертифицированного эксперта, участие в демонстрационном экзамене, чемпионатах профессионального мастерства в качестве эксперта.	6,0	
Результативность работы	1. Сохранность контингента в	12,0	один раз в

по выполнению программы воспитания и плана воспитательной работы	учреждении (по итогам отчета гос. задания)		семестр
	2. Проведение открытых тематических классных часов и мероприятий воспитательной направленности (при наличии плана мероприятия и результатов его проведения на медиаресурсах),	6,6	
	3. Выступления на семинарах по воспитательной работе, МО классных руководителей, других мероприятиях воспитательной направленности	6,0	
	4. Качественное ведение и эффективное выполнение плана воспитательной работы	6,6	
Эффективность трудовой деятельности	1. Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей, преподавателей по поводу конфликтных ситуаций	2,6	один раз в семестр
	2. Ведение деловой документации (заполнение журналов теоретического и практического обучения в соответствии с рабочей программой, наличие планов учебных занятий)	6,6	
	3. Отсутствие дисциплинарных взысканий	4,0	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Профконсультант	до	170,0	
Выполнение количественных показателей, оказываемых государственных услуг	выполнение контрольных цифр приема	12,1	один раз в год
Трудоустройство выпускников	Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся на позднее первого года после выпуска, в общей численности очной формы обучения (без учета призванных в ряды ВС РФ, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком)		один раз в семестр
	менее 50 %	0,0	
	50-78 %	12,1	
	более 78 %	24,3	
	Доля выпускников, закрепившихся на производстве в течение двух лет после выпуска в общем объеме		один раз в семестр

	выпускников, направленных на работу		
	менее 50 %	0,0	
	50-78 %	12,1	
	более 78 %	18,2	
Создание условий для успешной и эффективной самореализации обучающихся	Проведение анкетирования студентов (выпускников) по планированию трудоустройства, обучение по составлению резюме		один раз в семестр
	менее 100 %	0,0	
	100%	12,1	
	Проведение мероприятий по профессиональному самоопределению (мастер-класс, проф.пробы и тд.)		
	не проводились	0,0	
	за каждое мероприятие	6,1	
не более в сумме	24,4		
Профориентационная работа и взаимодействие с работодателями	Организация проф.ориентационных мероприятий с образовательными организациями		один раз в семестр
	не проводились	0,0	
	за каждое мероприятие	2,4	
	не более в сумме	12	
	Организация проф.ориентационных мероприятий с работодателями		
	не проводились	0,0	
	за каждое мероприятие	2,4	
	не более в сумме	12	
	Документационное обеспечение партнерской деятельности в рамках Отраслевого совета, Центра содействия трудоустройства выпускников и др.	12,1	
	Наличие на официальном сайте полного пакета документов по вопросам содействия трудоустройству выпускников (базы соискателей вакансий, методических материалов, полезных для поиска работы, новостей, объявлений и отчетов о проводимых Центром содействия трудоустройству	12,1	
Работа по организации практико-ориентированного обучения (заключение договоров о практическом обучении, совместная с работодателем деятельность по	Подготовка документов для прохождения студентами практического обучения по специальностям	12,1	один раз в семестр

организации практики, качественная и своевременная подготовка документов для организации практики)			
Эффективность трудовой деятельности	отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	6,2	один раз в семестр
	соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	6,2	
	Отсутствие дисциплинарного взыскания	6,2	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	до	140	
Высокое качество выполнения ремонтных работ	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	14	один раз в квартал
Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	14	один раз в квартал
	Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	20	
	содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	14	
	отсутствие замечаний	14	
Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний и предписаний	20	один раз в квартал
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	16	один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	14	один раз в квартал

	Отсутствие дисциплинарного взыскания	14	
--	--------------------------------------	-----------	--

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,	до	200,0	
Проведение мероприятий по патриотическому воспитанию, гражданской обороне, допризывной подготовке, жизни и здоровья обучающихся	Качественная организация и проведение массовых мероприятий в соответствии с планом работы (уроки мужества, беседы, встречи, круглые столы и т.д.) со своевременным освещением на медиа-ресурсах	20,0	один раз в семестр
	Качественная организация работы по подготовке студентов к участию в торжественных мероприятиях по патриотическому воспитанию (знаменоносная группа, участие в митингах и других массовых мероприятиях)	20,0	
Организация и проведение профориентационных мероприятий	Участие в мастер-классах, ярмарках и других мероприятиях по профориентационному направлению.	13,3	один раз в семестр
Освоение обучающимися образовательной программы	абсолютная успеваемость обучающихся по дисциплине:	0,0	один раз в семестр
	90% и более	16,0	
	менее 90 %	0,0	
Организация работы со студентами допризывного и призывного возраста	Проведение военных сборов, экскурсий в воинских частях, встреч с представителями военкоматов и других военных организаций	16,0	один раз в семестр
Своевременная и качественная организация учебно-тренировочных мероприятий по эвакуации	не менее 2 мероприятий (с предоставлением отчета)	9,3	один раз в семестр
Организация работы патриотического клуба, или другого объединения по данному направлению (при наличии оформленных локальных актов)	по итогам отчета работы клуба (объединения)	16,0	один раз в семестр
Организация совместной работы с Ветеранской организацией	качественное выполнение совместного плана работы со своевременным освещением на	16,0	один раз в семестр

вооруженных сил	медиаресурсах		
Научно-методическая деятельность	прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки, выступление в семинарах, круглых столах, методических объединениях	13,3	один раз в семестр
Подготовка обучающихся к участию в конкурсах, фестивалях и других творческих проектах (не более одного мероприятия, в каждой категории)	За каждое мероприятие:	0,0	один раз в семестр
	всероссийского уровня:	0,0	
	подготовка участников;	5	
	подготовка призеров	7	
	подготовка победителей	13,4	
	областного, районного уровня:	0,0	
	подготовка участников;	4	
	подготовка призеров	5	
	подготовка победителей	9,4	
Использование цифровой образовательной среды	Проведение занятий, с применением электронных и дистанционных форм обучения с указанием используемой цифровой образовательной платформы (СФЕРУМ, Иннополис, Якласс и т.д.)	8,0	
	Проведение занятий, с применением интерактивных и мультимедийных технологий (интерактивная доска, мультимедийный проектор, экран)	8,0	
Эффективность трудовой деятельности	назначается при:	13,3	один раз в семестр
	- выполнении индивидуального плана работы;		
	- своевременного предоставления запрашиваемой информации;		
	- правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации		
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	8,0	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Руководитель сектора по воспитательной работе	до	220	
Качество организации и проведение открытых внутри колледжа мероприятий	за каждое мероприятие	11	один раз в семестр
	(но не более 44 в сумме)	44	
Подготовка обучающихся к участию в праздниках, конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах	за каждое мероприятие всероссийского, областного, районного и городского уровня		один раз в семестр
	подготовка участников	5,8	
	подготовка призеров	7,4	

	подготовка победителей	13,2	
Развитие социального партнерства (патриотическими клубами, молодежными клубами, социально-психологическими центрами)	за каждое совместное мероприятие	5,5	один раз в семестр
	(но не более 16,5 в сумме)	16,5	
Посещение и анализ внеклассных мероприятий, проводимых классными руководителями	За каждый оформленный анализ мероприятий с отметкой организатора	5,5	один раз в семестр
	(но не более 16,5 в сумме)	16,5	
Организация и проведение профориентационных мероприятий	За каждое мероприятие	5,5	один раз в семестр
	(но не более 22 в сумме)	22	
Информационное освещение деятельности учебного заведения	публикации в СМИ	11	один раз в семестр
	ежемесячный выпуск газеты «Росток»	11	
	размещение на сайте учебного заведения	11	
Научно-методическая деятельность	прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки, выступление в семинарах, круглых столах, методических объединениях	7,7	один раз в семестр
Проведение воспитательной работы, направленной на профилактику правонарушений обучающихся (студентов)	работа с ПДН	16,5	один раз в семестр
		0	
	работа с отделом опеки и попечительства	13,2	
	Назначается:		
Эффективность трудовой деятельности	при выполнении плана работы	11	один раз в семестр
	при своевременном предоставлении запрашиваемой информации;	8,8	
	при правильном ведении и своевременной сдаче отчетной и деловой документации	8,8	
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	8,8	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Секретарь учебной части	до	170	
Качественное и	отсутствие замечаний и	25	один раз в

своевременное внесение изменений в базы данных (ФИС ГИА и приема, ФИС ФРДО),	предписаний		год
Организация работы по регистрации, учету, хранению и передаче в соответствующие структурные подразделения документов текущего делопроизводства	отсутствие замечаний и предписаний	20	один раз в квартал
Работа и хранение организационной и распорядительной документации по обучающимся, подготовка к сдаче их в архив	Работа ведется удовлетворительно	20	один раз в квартал
	Работа ведется не удовлетворительно	0	
Подготовка уведомлений, отчетной и статистической информации по обучающимся	Документация подготовлена с соблюдением сроков	25	один раз в квартал
	Документация не подготовлена, либо подготовлена с нарушением сроков	0	
Качественная работа по приему и выпуску обучающихся, участие в работе экзаменационных комиссий	отсутствие замечаний и предписаний	25	один раз в год
Эффективность трудовой деятельности	Правильное ведение деловой документации	20	один раз в квартал
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20	
	Отсутствие дисциплинарного взыскания	15	
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	до	200,0	
Планирование и отчетность деятельности по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Наличие: -утвержденного плана со сроками и участниками	20,0	Один раз в семестр
	Отсутствие -утвержденного плана со сроками и участниками	0,0	

Методическое сопровождение классных руководителей (кл. часов, разговоров о важном, открытое мероприятие)	наличие утвержденных разработок	20,0	Один раз в семестр
Доля студентов, вовлеченных в мероприятия примерного календарного плана воспитательной работы, включая профессиональные праздники от общего числа обучающихся	более 80 %	20,0	Один раз в семестр
	более 50 %	13,3	
Комната студенческих инициатив	Наличие: - создание и пополнение методических разработок	13,3	Один раз в семестр
	Отсутствие: - студенческих инициатив	0,0	
Студенческое самоуправление	Актив создан и функционирует	13,3	Один раз в семестр
	Работа активом не ведется	0,0	
Количество мероприятий, проведённых в рамках воспитательного плана с медиа сопровождением (освещение деятельности учреждения на официальном сайте учреждения, соц.сетях)	1-4 мероприятия	6,7	Один раз в семестр
	5-9 мероприятий	13,3	
	более 10 мероприятий	20,0	
Первичное отделение РДДМ	отделение создано и функционирует	13,3	Один раз в семестр
	работа не ведется	0,0	
Вовлечение детей "группы риска" в деятельность РДДМ	не менее 10 %	20,0	Один раз в семестр
Количество совместных мероприятий с родителями, принимающими участие в реализации программы воспитания	1-2 мероприятия	13,3	Один раз в семестр
	3-4 мероприятия	20,0	
	5 и более	26,7	
Научно-методическая деятельность	прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки, выступление в семинарах, круглых столах, методических объединениях	13,3	Один раз в семестр
Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений	6,7	Один раз в семестр

	Своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации, отсутствие дисциплинарных взысканий	6,7	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	6,7	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Социальный педагог	до	200,0	
Качественная организация работы по социализации обучающихся	оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в социально-опасном положении	24,0	один раз в семестр
	отсутствие жалоб родителей и педагогов на несвоевременную организацию работы	24,0	
	оказание адресной помощи обучающимся, из категории детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лицам из их числа	24,0	
	качественное выполнение плана воспитательной работы учреждения (с освещением на медиаресурсах)	17,3	
Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	охват обучающихся «группы риска» во внеурочное время общественно-полезной деятельностью:		один раз в семестр
	90% - 100%	24,0	
	от 80% до 89%	17,3	
	менее 80%	4,0	
	результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, успешности обучения:		
	- отсутствие правонарушений	24,0	
	- снижение количества правонарушений	17,3	
взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся	17,3		
Организация проведения социально-психологического тестирования	качественная организация и проведение социально-психологического тестирования студентов	17,3	
Научно-методическая деятельность	прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки, выступление в семинарах, круглых столах, методических	10,7	

	объединениях		
Эффективность трудовой деятельности	назначается при:	12,0	один раз в семестр
	- выполнении индивидуального плана работы;		
	- своевременного предоставления запрашиваемой информации;		
	- правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации		
- отсутствие дисциплинарных взысканий	5,3		

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Специалист по кадрам		200,0	
Качественная подготовка и ведение документации по учету кадров (журналы, приказы, отчеты и т.п)	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работника	23,5	Один раз в квартал
Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в контролирующие органы	Отсутствие замечаний и предписаний	29,4	Один раз в квартал
Надлежащее состояние трудовых договоров, дополнительных соглашений с работниками учреждения	Отсутствие замечаний и предписаний	29,4	Один раз в квартал
Своевременное и качественное ведение электронного банка данных 1 С, Контур Персонал	Отсутствие замечаний и предписаний	29,4	Один раз в квартал
Работа по подготовке документов в архив	Отсутствие замечаний и предписаний	23,6	Один раз в квартал
Своевременное оформление личных дел работников	Отсутствие замечаний и предписаний	17,6	Один раз в квартал
Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книги учета и движения трудовых книжек, вкладышей к ним	Отсутствие замечаний и предписаний	23,5	Один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников	11,8	Один раз в квартал

	образовательного процесса		
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	11,8	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Специалист по охране труда	до	200,0	
Актуализация локальных нормативных актов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (при наличии ежеквартального отчета)	Работа осуществлялась	20,0	Один раз в квартал
	Работа не осуществлялась	0,0	
Выявление потребностей в обучении и планирование обучения работников по вопросам охраны труда (при наличии своевременно оформленных документов)	Работа не осуществлялась	0,0	Один раз в квартал
	Работа осуществлялась	14,3	
Осуществление проверки знаний работников требований охраны труда (при наличии протоколов)	Проверка не осуществлялась	0,0	Один раз в квартал
	Проверка осуществлялась	15,7	
Подготовка для представления работодателем органам исполнительной власти, органам профсоюзного контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий	Работа не осуществлялась	0,0	Один раз в квартал
	Работа осуществлялась	10,0	
Своевременность и правильность оформления документации при возникновении несчастных случаев, профилактика несчастных случаев и профзаболеваний (при	Нарушений и замечаний нет	20,0	один раз в год

наличии отчетной документации)			
Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труда (при наличии отчетной документации)	Мероприятия разрабатывались	10,0	Один раз в квартал
	Мероприятия не разрабатывались	0,0	
Координация и контроль обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности; организация установки средств коллективной защиты	Работники обеспечены СИЗ в полном объеме; СИЗ находятся в надлежащем состоянии и исправны	20,0	Один раз в квартал
	Работники обеспечены СИЗ не в полном объеме; имеющиеся СИЗ находятся в надлежащем состоянии и исправны	10,0	
	Работники не обеспечены СИЗ в полном объеме; СИЗ находятся в ненадлежащем состоянии или неисправны	0,0	
Ведение работы по проведению предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров (освидетельствований), обязательных психиатрических освидетельствований (при наличии оформленных документов)	Работа осуществляется	20,0	Один раз в квартал
	Работа не осуществлялась	0,0	
Выработка мер по лечебно-профилактическому обслуживанию и поддержанию требований по санитарно-бытовому обслуживанию работников, студентов в соответствии с	Работа осуществляется в полном объеме	15	Один раз в квартал
	Работа не осуществлялась	0,0	

требованиями нормативных документов (при наличии оформленных документов)			
Отсутствие замечаний, предписаний со стороны проверяющих и контрольно-надзорных органов	Нарушений и замечаний нет	15	Один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10,0	Один раз в квартал
	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений заданий руководителя учреждения	10,0	
	Отсутствие действующих дисциплинарных взысканий	10,0	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Специалист по связям с общественностью	до	170,0	
Контроль исполнения плана продвижения имиджа колледжа	выполнение плана	32,7	один раз в квартал
Своевременное и качественное обновление сайта колледжа, в соответствии с требованиями	своевременность обновления информации	32,7	один раз в квартал
Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	отсутствие замечаний по качеству и срока предоставления отчетов, информации, материалов	32,7	один раз в квартал
Уровень эффективности коммуникации колледжа с целевыми аудиториями в сети Интернет	данные инструментов оценки социальных медиа (увеличение количества подписчиков)	32,6	один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	13,1	один раз в квартал
	Отсутствие предписаний, актов, замечаний	13,1	
	Отсутствие дисциплинарного взыскания	13,1	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
старший мастер	до	220	
Эффективность взаимодействия с работодателями, руководителями практического обучения, обучающимися.	Организация и проведения встреч, мероприятий с работодателями		один раз в полугодие
	2,5 % за мероприятие, но не более 10 %	11	
	Участие в работе по заключению договоров о сотрудничестве, договоров о прохождении практического обучения	11	Один раз в год
	Участие в работе по заключению трехсторонних соглашений на подготовку, квалифицированного рабочего, служащего или специалиста среднего звена	11	Один раз в год
	Устройство обучающихся на производственную и преддипломную практику (обеспечение необходимой документацией)		Один раз в квартал
	Более 95% обучающихся	16,5	
	Менее	0	
	Наличие пакета документов по практическому обучению на официальном сайте колледжа по специальностям, формам обучения, курсам	5,5	Раз в год
Эффективность управленческой деятельности	Персональный контроль за работой мастеров производственного обучения. (отсутствие обоснованных жалоб, обучающихся, специалистов колледжа, участников учебного процесса), на период работ в учебном хозяйстве	11	один раз в квартал
	Посещение практических занятий, контроль (учебной, производственной практики)		
	2 % за мероприятие, но не более 11 %	11	
	Проверка наличия планирующей документации, качество и своевременность ее заполнения (отсутствие замечаний комиссии)	16,5	
Результаты ГИА	Доля выпускников, прошедших государственную итоговую аттестацию, в общей численности выпускников по специальности		один раз в год

	(профессии):		
	не менее 95%	11	
	менее 95%	0	
	Качественная организация оснащения и подготовки площадки работа по организации студентов для прохождения демонстрационного экзамена	11	
Сохранения здоровья обучающихся	Контроль за соблюдением правил и мер безопасности при проведении практических занятий. (наличие необходимой документации)	11	Один раз в квартал
	Своевременность проведения инструктажей по правилам и мерам безопасности на рабочих местах (отсутствие замечаний специалиста по охране труда)	11	
Состояние учебно-материальной базы и ее соответствие предъявляемым требованиям	Санитарное состояние учебных мастерских, учебно-производственных объектов (отсутствие замечаний контролирующих органов)	8,8	Один раз в квартал
	Выполнение планов совершенствования учебно-материальной базы в учебно-производственных мастерских	5,5	
	Обеспечение учебно-производственных мастерских инструментами и материалами с целью качественного проведения практических занятий	5,5	
	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в надзорные и контролирующие органы со стороны работодателей на качество организации производственной и преддипломной практики	11	Один раз в год
	Своевременное составление, утверждение и представление учебно-планирующей документации (отсутствие замечаний комиссии)	7,7	Раз в семестр
Результаты трансляции профессионального опыта	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.д., применяемых в образовательном процессе (с критерием «новизна»)	5,5	Один раз в квартал
	Организация проведения открытых уроков, мероприятий (по преподаваемым дисциплинам и	5,5	один раз в семестр

	МДК, учебной практике) мастерами производственного обучения.		
	Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки, наличие статуса сертифицированного эксперта, участие в демонстрационном экзамене, чемпионатах профессионального мастерства в качестве эксперта.	5,5	один раз в год
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах и вебинарах по модулю	5,5	один раз в год
Эффективность деятельности	Усовершенствование работы колледжа (внесение предложений, рациональных идей и т.д. за каждое внедренное предложение)	3,3	Один раз в семестр
	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	4,4	Один раз в квартал
	Своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации, путевых листов	3,3	
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	11	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Сторож (вахтёр)	до	150,0	
Обеспечение сохранности материальных ценностей	Проведение обходов подконтрольных помещений с целью обнаружения аварий систем жизнеобеспечения; признаков возгорания и замыкания силовых электрических сетей, нанесения ущерба охраняемому имуществу образовательных организаций	21,4	один раз в квартал
	Осуществление пропускного режима	21,4	
	отсутствие нарушений по охране объекта, обеспечение соблюдения пропускного режима	21,4	
	Отсутствие порчи (потери, кражи) имущества колледжа во время дежурства.	15,0	
	своевременное реагирование на экстраординарные ситуации	17,3	
	Сохранность системы	21,4	

	видеонаблюдения		
Эффективность трудовой деятельности	назначается при:	10,7	один раз в квартал
	- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;		
	отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10,7	
	Отсутствие дисциплинарного взыскания	10,7	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Уборщик служебных помещений, дворник	до	150,0	
Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	30,0	один раз в квартал
Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	15,0	один раз в квартал
Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	15,0	Один раз в квартал
Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	30,0	Один раз в квартал
Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	15,0	Один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		Один раз в квартал
	- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий непосредственного руководителя;	15,0	
	- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	15,0	
	Отсутствие дисциплинарного взыскания	15,0	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Слесарь-электрик	до	130,0	
Содержание в исправном	проведение периодического	18,6	один раз в

состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов		квартал
	своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	18,6	
	оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	18,6	
Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	18,6	один раз в квартал
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	18,6	один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	назначается при:	0,0	один раз в квартал
	- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	13,0	
	отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	11,0	
	Отсутствие дисциплинарного взыскания	13,0	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Юрисконсульт		200,0	
Правовое обеспечение деятельности образовательного процесса (при наличии оформленных документов)	Замечаний и предписаний нет	29,4	Один раз в квартал
Взаимодействие с органами государственной регистрации юридических лиц, органами местного самоуправления и иными организациями и учреждениями по вопросам общего характера (при наличии подтверждающих документов)	Замечаний и предписаний нет	29,4	Один раз в квартал

Изучение нормативно-правовых актов и оперативное реагирование на изменения законодательства	Замечаний и предписаний нет	24	Один раз в квартал
Оказание консультативной правовой помощи структурным подразделениям в подготовке оформления различного рода правовых документов	Замечаний и предписаний нет	24	Один раз в квартал
Эффективное ведение претензионной работы и досудебного урегулирование споров	Замечаний и предписаний нет	23,5	Один раз в квартал
Эффективное ведение исковой работы и представление интересов учреждения в судах и иных инстанциях, работа с судебными решениями	Замечаний и предписаний нет	17,6	Один раз в квартал
Разработка локальных актов	Замечаний и предписаний нет	11,8	Один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	17,6	Один раз в квартал
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	11,8	
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	11,8	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Специалист по ГО и ЧС	до	200,0	
Разработка и корректировка планов основных мероприятий по вопросам гражданской обороны, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций организации (при наличии подтверждающей документации)	Отсутствие замечаний	21,4	Один раз в квартал

Проведение инструктажей работников организации по гражданской обороне (при наличии подтверждающей документации)	Отсутствие замечаний	21,4	Один раз в квартал
Планирование и подготовка мероприятий по эвакуации работников, материальных ценностей в безопасные районы из зон возможных опасностей и рассредоточению работников, продолжающих свою деятельность в военное время, и работников, обеспечивающих выполнение мероприятий по гражданской обороне в зонах возможных опасностей (при наличии подтверждающих документов)	Отсутствие замечаний	14,3	Один раз в квартал
Обеспечение работников организации средствами коллективной и индивидуальной защиты	Работники не обеспечены СИЗ не в полном объеме; СИЗ находятся в ненадлежащем состоянии или неисправны	17,1	Один раз в квартал
	Мероприятия разрабатывались и проводились в установленные сроки	0,0	
	Мероприятия разрабатывались и проводились в установленные сроки	0,0	
Проведение штабных тренировок с органами управления гражданской обороной и объектового уровня РСЧС организации	при наличии подтверждающих документов	14,3	Один раз в год
Проведение комплексных, командно-штабных, тактикоспециальных учений и объектовых тренировок по гражданской обороне и защите от чрезвычайных ситуаций с формированиями и службами организации	Мероприятия разрабатывались, но не проведены	21,4	Один раз в квартал
	Мероприятия не проводились	0,0	
	Документация подготовлена в полном объеме в установленные сроки	0,0	
Разработка и корректировка плана повышения надежности энергоснабжения объектов, находящихся в ведении организации	При наличии оформленного и утвержденного плана	14,3	Один раз в квартал
Проведение анализа качества отработки паспортов безопасности опасных объектов и своевременности их корректировки	При наличии оформленного документа	21,4	Один раз в квартал

Подготовка отчетов и материалов по запросам	Отсутствие замечаний	30,0	Один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	14,4	Один раз в квартал
	Отсутствие действующих дисциплинарных взысканий	10,0	Один раз в квартал

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Диспетчер образовательного учреждения	до	200,0	
осуществление оперативного регулирования организации образовательного процесса	Работа не осуществлялась	28,6	один раз в квартал
	Работа велась в полном объеме		
Контроль обеспеченностью групп необходимыми помещениями, учебно-методическими материалами, информационно-техническим оборудованием	Работа не осуществлялась	0,0	один раз в квартал
	Работа велась в полном объеме	28,6	
оперативный контроль за ходом образовательного процесса, обеспечивая рациональное использование учебных и внеучебных помещений	Работа велась в полном объеме	28,6	один раз в квартал
	Работа не осуществлялась	0,0	один раз в квартал
Выявление резервов образовательного процесса по установлению наиболее рациональных режимов работы информационно-технического оборудования, более полной и равномерной загрузке учебно-методического оборудования и учебных помещений	Отсутствие замечаний	28,6	один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	назначается при:	0,0	один раз в квартал
	- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	21,4	
	- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации;	21,4	
	- правильном ведении деловой документации;	21,4	
	- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	21,4	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Методист	до	200,0	
Качественная организация и проведение методической работы по сопровождению деятельности педагогических работников	работа по составлению рабочих программ по дисциплинам и учебным курсам, модулям, в том числе по новым, вводимым в связи с изменением учебных планов	18	Один раз в год
	участие в разработке контрольно-оценочных средств, методических материалов, локальных актов	12	
Эффективная деятельность по участию в мероприятиях, проектах, семинарах, олимпиадах, конкурсах	организация участия обучающихся в мероприятиях, проектах, семинарах, олимпиадах, конкурсах, за каждое мероприятие (не более 20 % в сумме)	5	Один раз в семестр
	организация участия педагогических работников в мероприятиях, проектах, семинарах, олимпиадах, конкурсах, за каждое мероприятие (не более 20 % в сумме)	10	
Создание условий для профессионального роста педагогических работников	содействие педагогическим работникам в подготовке документации, требуемой при прохождении аттестации на квалификационную категорию, а так же для получения сертификата эксперта в профессиональной деятельности	10	Один раз в год
	работа по повышению квалификации, профессиональной переподготовки сотрудников, в том числе в форме стажировки	10	
Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за оформленный анализ мероприятия (не более 20 % в сумме)	5	Один раз в семестр
Методическое сопровождение мероприятий	анализ состояния учебно-методической работы в учреждении и разработка предложений по повышению ее эффективности, подготовка отчетов, аналитических справок, обзоров, записок	8	Один раз в семестр
	сопровождение и участие в работе методических объединений и цикловых комиссий	6	
	качественная работа по организации и сопровождению ВПР, мониторингов,	6	

	контрольных мероприятий		
Методическое сопровождение образовательного процесса	наличие системы разнообразных форм методической работы (творческая лаборатория, педагогическая мастерская, школа молодого педагога и др.)	8	Один раз в семестр
	проведение консультаций с педагогами (индивидуальных и групповых) в течение полугодия при наличии журнала консультаций: -свыше 5 консультаций	8	
	наличие электронной информационно-образовательной среды	8	
	обновление сайта учреждения в информационно-коммуникационной сети Интернет в рамках методической работы, размещение методических разработок, публикаций, пресс-релизов в официальных группах, сайтах	8	
Организация и проведение мероприятий по разработке и реализации адаптированных образовательных программ обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ	за эффективно проведенное мероприятие	6	Один раз в год
Результаты профессиональной деятельности	наличие квалификационной категории «педагог-методист»	7	Один раз в год
	прохождение курсов повышения квалификации, участие в конкурсах, конференциях, профориентационных и других мероприятиях в рамках своей должности	8	
Эффективность трудовой деятельности	- правильное ведение и своевременная сдача отчетной, деловой документации и другой запрашиваемой информации	5	Один раз в семестр
	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5	
	отсутствие дисциплинарных взысканий	7	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Руководитель методического отдела	до	220	
Качественная работа по обеспечению	наличие полного комплекта рабочих программ по подготавливаемым	26	Один раз в

образовательного учреждения учебно-методической документацией	специальностям и профессиям с размещением на официальном сайте образовательной организации		год
	наличие полного комплекта контрольно-оценочных средств по подготавливаемым специальностям и профессиям	10	
	наличие методических материалов по дисциплинам, практикам, модулям и их размещение на официальном сайте образовательной организации	10	
Организация участия студентов в областных предметных олимпиадах; областных, межрегиональных и всероссийских конференциях и конкурсах (не более 20 % в сумме)	за каждого участника	4	Один раз в семестр
	победителя	10	
	призера	6	
Организация участия педагогических работников в областных предметных олимпиадах; областных, межрегиональных и всероссийских конференциях и конкурсах (не более 25 % в сумме)	За каждого участника	5	Один раз в семестр
	победителя	12	
	призера	8	
Доля педагогических работников образовательной организации, имеющих высшую и первую квалификационные категории (без учета внешних совместителей)	более 75%	8	Один раз в год
	60-75%	6	
Наличие педагогических работников, имеющих сертификат эксперта в профессиональной деятельности (по компетенции), выданный уполномоченными организациями, агентствами, центрами, в т.ч. профессиональными сообществами и методическими объединениями	за каждого эксперта (но не более 20 % в сумме)	5	Один раз в год
Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых	за оформленный анализ мероприятия (но не более 15 % в сумме)	5	Один раз в семестр

педагогическими работниками			
Организационная работа по сопровождению ВПР, мониторингов, контрольных мероприятий, работы методических объединений, цикловых комиссий, методического совета	качественная работа по организации и сопровождению ВПР, мониторингов, контрольных мероприятий	8	Один раз в год
	качественная организация работы методических объединений и цикловых комиссий	7	
	качественная организация работы методического совета	7	
Разработка и реализация адаптированных образовательных программ обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ	Наличие адаптивных образовательных программ для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ	6	Один раз в год
Наличие и использование электронной информационно-образовательной среды	наличие доступа к электронным образовательным ресурсам и (или) профессиональным базам данных (подборкам информационных ресурсов по тематикам в соответствии с содержанием реализуемой образовательной программы)	8	Один раз в семестр
	наличие возможности взаимодействия педагогических работников с обучающимися (личные кабинеты обучающихся и преподавателей) в электронной информационно-образовательной среде	8	Один раз в семестр
Результаты профессиональной деятельности	наличие квалификационной категории «педагог-методист»	8	Один раз в год
	прохождение курсов повышения квалификации, участие в конкурсах, конференциях, профориентационных и других мероприятиях в рамках своей должности	8	
Эффективность трудовой деятельности	- правильное ведение и своевременная сдача отчетной, деловой документации и другой запрашиваемой информации	8	Один раз в семестр
	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	8	
	отсутствие дисциплинарных взысканий	10	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
Руководитель физического воспитания	до	200	
Организация воспитательной работы	Выполнение плана по обеспечению условий для подготовки обучающихся к выполнению нормативов и требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне"	27	один раз в семестр
	Количество обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО		
	менее 50	0	
	более 50 %	27	
	Доля обучающихся, занимающихся в спортивных секциях, от общего количества студентов очной формы обучения		
	менее 50	0	
более 50 %	27		
Научно-методическая деятельность	выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, совещаниях, педсоветах	13	один раз в семестр
Подготовка обучающихся к участию в конкурсах, фестивалях и других творческих проектах (не более одного мероприятия, в каждой категории)	За каждое мероприятие, но не более 28% в сумме:	0	один раз в семестр
	всероссийского уровня:	0	
	подготовка участников;	4	
	подготовка призеров;	9	
	подготовка победителей;	13	
	областного, районного уровня:	0	
	подготовка участников;	4	
	подготовка призеров;	9	
подготовка победителей	13		
Своевременное размещение информации о проведенных мероприятиях на сайте образовательного учреждения	информация выставлена	13	один раз в семестр
	информация не выставлена	0	
Работа с гражданами льготной категории и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	наличие разработанных адаптированных программ по физической культуре, реализуемых для инвалидов и лиц с ОВЗ	13	один раз в семестр
Профессионально-общественная	Наличие учебно-программного обеспечения работы спортивных секций	9	один раз в семестр

аккредитация образовательных программ	Наличие оценочных средств к учебным программам по физической культуре спортивных секций	9	
Эффективность трудовой деятельности	назначается при:	0	один раз в семестр
	- выполнении индивидуального плана работы;	9	
	- своевременного предоставления запрашиваемой информации;	9	
	- правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	9	
	отсутствие дисциплинарных взысканий	7	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Педагог - организатор	до	200	
Проведение внутри колледжных мероприятий	за каждое мероприятие	7	один раз в семестр
	(но не более 35 % в сумме)	35	
Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	7	один раз в семестр
	(но не более 35 % в сумме)	35	
Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах.	за каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	7	один раз в семестр
	(но не более 15 % в сумме)	15	
Посещение и анализ воспитательных мероприятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	7	один раз в семестр
	(за каждый анализ, но не более 20 % в сумме)	20	
Научно-методическая деятельность	выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, совещаниях, педсоветах	10	один раз в семестр
Разработка и помощь классным руководителям в проведении тематических классных часов	с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва классного руководителя о проведенном мероприятии	8	один раз в семестр
Подготовка обучающихся к участию в конкурсах, фестивалях и других творческих проектах	не более 40 % в сумме	40	один раз в семестр
	а каждое мероприятие всероссийского уровня:		
	подготовка участников;	7	
	подготовка призеров;	15	
	подготовка победителей;	20	
	за каждое мероприятие областного уровня, районного уровня:		

	подготовка участников;	4	
	подготовка призеров;	7	
	подготовка победителей;	15	
Освещение деятельности учреждения на официальном сайте учреждения	информация выставлена	15	один раз в семестр
	информация не выставлена	0	
Эффективность трудовой деятельности	назначается при:	15	один раз в семестр
	- выполнении индивидуального плана работы;		
	- своевременного предоставления запрашиваемой информации;		
	- правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации		
	отсутствие дисциплинарных взысканий	7	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Педагог-психолог	до	200,0	
Эффективность психолого-педагогического сопровождения обучающихся, педагогических кадров родителей,	Проведение диагностических исследований		один раз в семестр
	Диагностическое исследование группы		
	1-5 групп	4,0	
	6-10 групп	9,3	
	более 10 групп	20,0	
	Индивидуальная диагностика		
	1-15 чел.	4,0	
	15-30 чел.	9,3	
	Более 30 чел.	20,0	
	Разработка диагностического инструментария		один раз в семестр
	Наличие и использование разработанных диагностических методик		
	1	6,7	
	3	9,3	
	4 и более	20,0	
	Проведение мероприятий (тренинги, семинары, лекции и др.) с участниками образовательного процесса (педагогическими кадрами, родителями, детьми)		один раз в семестр
	Охват участников		
	1- 25 чел.	4,0	
25- 50 чел.	6,7		
более 50чел.	20,0		

	Консультативная работа с педагогическими кадрами, родителями, обучающимися.	13,3	один раз в семестр
	Наличие журналов фиксации работы		
	Индивидуальные консультации		
	Разработка и сопровождение коррекционно-развивающих программ для детей особенностями в развитии	13,3	один раз в семестр
		0,0	
		Отзывы, отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов.	13,3
Совершенствование профессиональной компетентности	Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т.д.		один раз в семестр
	за каждое выступление	3,3	
	(в сумме не более 15)	20,0	
Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	Результативная работа по профилактике девиантного поведения обучающихся (правонарушений, употребления ПАВ, суицидального поведения		один раз в семестр
	- отсутствие	20,0	
	- снижение количества	6,7	
	Взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся	13,3	один раз в семестр
Эффективность трудовой деятельности	назначается при:		один раз в семестр
	выполнении индивидуального плана работы	6,7	
	своевременного предоставления запрашиваемой информации	6,7	
	правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	6,7	
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	6,7	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Начальник гаража	до	220,0	
Оформление путевой документации (путевые листы, журналы по учету, а также транспортно-сопроводительной документации)	Замечаний к ведению документации нет	19,4	Один раз в квартал
Оперативный контроль	Работа велась в полном объеме	18,1	Один

передвижения транспорта организации (при наличии подтверждающих документов)	Работа не велась		раз в квартал
Контроль соответствия показаний приборов учета движения и расходов топлива с пройденными и зафиксированными маршрутами движения (при наличии подтверждающих документов)	Работа велась в полном объеме	18,1	Один раз в квартал
	Работа не велась	0,0	
Ведение учетной и отчетной документации по безопасности дорожного движения (при наличии подтверждающей документации)	Замечаний и предписаний нет	18,1	Один раз в квартал
Контроль проведения предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей (при наличии подтверждающей документации)	Работа велась в полном объеме	18,1	Один раз в квартал
	Работа не велась	0,0	
Контроль проверки технического состояния транспорта перед выездом на линию и после возвращения с линии (при наличии подтверждающей документации)	Работа велась в полном объеме	18,1	Один раз в квартал
	Работа не велась		
Контроль обеспечения горюче-смазочными материалами, своевременное обслуживание и правильное хранение подвижного состава (при ведении подтверждающей документации)	Работа велась в полном объеме	18,1	Один раз в квартал
	Работа не велась		
Отслеживание времени начала и окончания работы водителей, времени непрерывного нахождения за рулем (при наличии отчетной документации)	Работа велась в полном объеме	18,1	Один раз в квартал
	Работа не велась		
Проведения мероприятий по организации безопасности дорожного движения (при наличии оформленных документов)	Мероприятия проводились в полном объеме	19,4	Один раз в квартал
	Мероприятия не проводились		
Проведение мероприятий по предупреждению дорожно-транспортных происшествий (при наличии оформленных документов)	Мероприятия проводились в полном объеме	18,1	Один раз в квартал
	Мероприятия не проводились		
Подготовка документов по запросу государственных органов по безопасности движения	Документация предоставлялась в полном объеме в установленные сроки	18,1	Один раз в квартал
	Документация не предоставлялась		
Эффективность трудовой деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	9,2	Один раз в квартал
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	9,1	

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в %	Период оценки
Оператор стиральных машин	до	150,0	
Соблюдение норм, правил и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений и замечаний	30,0	один раз в квартал
Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте	Отсутствие нарушений и замечаний	30,0	один раз в квартал
Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие нарушений и замечаний	30,0	один раз в квартал
Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	15,0	один раз в квартал
Эффективность трудовой деятельности	отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30,0	один раз в квартал
	Отсутствие дисциплинарного взыскания	15,0	один раз в квартал

4.4. Стимулирующие надбавки за ученую степень и за квалификационную категорию устанавливаются исходя из должностного оклада (оклада), ставки заработной платы и выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

4.4.1 Надбавка за учётную степень

- кандидат наук – 16%
- доктор наук - 20%.

Стимулирующая надбавка за ученое звание доцента, профессора устанавливается в размере 10% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

4.4.2. Надбавка за квалификационную категорию

- за 1 квалификационную категорию – 8%
- за высшую квалификационную категорию – 16%.

Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом их педагогической работы или учебной (преподавательской) нагрузки.

4.5. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

4.5.1. 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%.

4.5.2. Нагрудные знаки: «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», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «За верность профессии», «Молодость и профессионализм», «медаль К.Д.Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%;

4.5.3. Нагрудные знаки «За развитие научно-исследовательской работы студентов», устанавливаются в размере 15%;

4.5.4. Государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере 25%;

4.5.5. Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 15%;

4.5.6. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 25%;

4.5.7. Благодарность Президента Российской Федерации и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 10%.

4.6. При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю работы, по основаниям пунктов 4.5.1-4.5.7 пункта 4.5 Положения надбавка устанавливается только по основной педагогической должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

4.7. Стимулирующая выплата за прохождение аттестации на квалификационную категорию педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию в размере 1000 руб.

4.8 Размеры стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основании протокола экспертной комиссии по результатам оценки профессиональной деятельности работников учреждения (далее – Комиссия), проводимой на основании установленных Положением показателей и критериев.

При определении размеров стимулирующих выплат Комиссии следует учитывать также объем выполненной работы и фактически отработанное время.

4.9. В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя Учреждения), работников (по категориям персонала) и выборного профсоюзного органа (председатель первичной профсоюзной организации) или иного представительного органа работников учреждения. Состав Комиссии избирается общим собранием работников, простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Организацию работы Комиссии осуществляет Председатель Комиссии, который избирается на первом заседании Комиссии. Так же на первом заседании Комиссии принимается Положение о работе Комиссии.

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

4.11. Решение Комиссии об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения оформляется протоколом, который направляется руководителю учреждения для визирования и направления в бухгалтерию учреждения для определения общего объема выплат стимулирующего характера и подготовки соответствующего приказа.

4.12. В случае, если объем выплат стимулирующего характера в месяц (Фнв) превышает месячный фонд оплаты труда учреждения (Фот) за минусом месячного фонда гарантированных выплат (выплат по окладам и компенсационных выплат – Фгв), производится пропорциональное уменьшение выплат стимулирующего характера всем работникам учреждения в соответствии с поправочным коэффициентом (Ку), который рассчитывается по формуле:

$$K_u = (\text{Фот} - \text{Фгв}) / \text{Фнв}$$

4.13. Размер стимулирующих выплат работников учреждения, рассчитанный с учетом поправочного коэффициента, утверждается приказом руководителя учреждения. Приказ доводится до работников учреждения руководителями структурных подразделений.

4.14. Руководитель учреждения вправе производить единовременное премирование работников учреждения за выполнение важных и особо важных заданий в пределах фонда оплаты труда. Степень важности выполняемых заданий определяется руководителем учреждения письменно и доводится до конкретного исполнителя. Конкретный размер премий устанавливается приказом руководителя.

4.15. По решению руководителя учреждения стимулирующие выплаты работникам учреждения могут быть снижены по следующим основаниям:

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

Основанием для отмены стимулирующих выплат или снижение их размера является представление руководителя структурного подразделения учреждения (непосредственного

руководителя работника). Решение об отмене (снижении) оформляется отдельным пунктом приказа, устанавливающего размеры стимулирующих выплат.

4.16. Стимулирующая надбавка за продолжительность непрерывной работы в организации устанавливается сотрудникам, с учетом их должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, в следующих размерах:

- 3% за непрерывный стаж от 5 до 10 лет,
- 5% за непрерывный стаж от 10 до 15 лет,
- 10% за непрерывный стаж от 15 до 20 лет,
- 15% за непрерывный стаж от 20 до 25 лет,
- 20% за непрерывный стаж от 25 до 30 лет,
- 30 % за непрерывный стаж от 30 лет и более.

Непрерывность стажа в организации исчисляется с момента оформления трудовых отношений и до момента увольнения.

4.17. Работникам Колледжа устанавливаются и выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, с учетом должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, к которым могут быть отнесены следующие виды надбавок:

4.17.1. Стимулирующая надбавка молодым специалистам в размере 25% в течение 3 лет с момента трудоустройства.

4.17.2 Стимулирующая надбавка за наставничество в размере 15 %.

4.17.3. Стимулирующая надбавка за осуществление преподавателями физической культуры деятельности организации студенческих спортивных клубов в размере 15%.

4.17.4. Стимулирующая надбавка за организацию участия студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования в общественных молодежных движениях в размере 5%.

4.17.5. Стимулирующая надбавка работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по участию в разработке локальных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации в размере 20%.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент 1,25.