

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Новосибирской области
«Новосибирский колледж промышленных
технологий»
Затолокин М. Ю.



М.П.

подпись

приказ № 309-од от 25.10.2023г.
Регистрационный № 25

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации Абрамова Е. И

подпись

Положение об оплате труда работников

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Новосибирской области «Новосибирского колледжа промышленных технологий»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский колледж промышленных технологий» (далее – учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018г. № 272-п «Об становлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 г. (далее – Отраслевое соглашение), Постановлением Правительства Новосибирской области от 18.10.2022 № 480-п «Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области, за исключением категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», Постановлением Правительства Новосибирской области от 31.07.2023 № 341-п «Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области, за исключением категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области.

1.2 Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе должностных окладов (окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.3 Конкретные условия оплаты труда работников определяются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности Учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда в Учреждении.

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

1.5 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, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

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.

1.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит детализации, с учетом ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в зависимости от объемных показателей.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения 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 февраля 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»), а именно:

- Методист;
- Старший методист;
- Педагог-организатор;
- Педагог-психолог;
- Заместитель директора по учебно-производственной работе;
- Диспетчер образовательного учреждения;
- Заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- Преподаватель;
- Преподаватель-организатор ОБЖ;
- Социальный педагог;
- Руководитель физического воспитания;
- Заведующий учебной частью;
- Заведующий лабораториями;
- Мастер производственного обучения;
- Старший мастер;
- Воспитатель;
- Заведующий очным отделением;
- Начальник учебно-воспитательного отдела;
- Секретарь учебной части;
- Начальник центра профессионального обучения и дополнительного профессионального образования;
- Начальник отдела гражданско-патриотического воспитания;
- Библиотекарь.

1.8. Размер и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором между Министерством и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной Отраслевым тарифным соглашением.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

1.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы директора, а также каждого из заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения,

формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

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

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, 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 директора, его заместителей, главного бухгалтера и работников учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 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.

1.10 Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются на 10% ниже должностного оклада директора учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.11 Оплата труда работников учреждения производится по должностям, предусмотренным штатным расписанием, утверждаемым директором учреждения, работник вправе ознакомиться со штатным расписанием.

2. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения

2.1 Оплата труда работников учреждения включает:

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

2.2 Учреждение относится к I группе по оплате труда руководителей, согласно Отраслевого соглашения.

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

Требования к квалификации по должностям, указанным в пунктах 2.3. - 2.10, установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, по соответствующим разделам либо в соответствующих профессиональных стандартах.

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

2.5 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.

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

2.7 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 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждения.

3.2 К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

- доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников;

- доплаты за работу, не предусмотренную ЕКС (приказ 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»).

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

- Класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%,
- Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%.

- Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия директором учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

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

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

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

3.6 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.7 При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

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

Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9 Доплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом:

за проверку письменных работ, за классное руководство (кураторство), за заведование: кабинетами, лабораториями, за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями); за проведение работы по дополнительным образовательным программам и другую педагогическую деятельность.

3.9.1 За проверку письменных работ - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада работника в зависимости от предмета, количества учебных часов - в размере 5%.

3.9.2 К доплате за классное руководство, осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение – дополнительная выплата педагогическим работникам за осуществление классного руководства (кураторства) в размере

5000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья».

За классное руководство (кураторство). доплата выплачивается ежемесячно из расчета 1000 рублей за группу с нормативной наполняемостью 25 человек. Для групп с наполняемостью меньше нормативной размер доплаты рассчитывается по формуле:

$$P = \frac{1000 \times k}{25}$$

P - размер индивидуальной доплаты;

1000 - размер индивидуальной доплаты при нормативной наполняемости группы;

25 - нормативная наполняемость группы;

k - количество обучающихся в группе.

3.9.3 За заведование кабинетом – в размере 5% от оклада работника по основной должности;

3.9.4 За заведование учебной лабораторией – в размере 10% от оклада работника по основной должности;

3.9.5 За заведование мастерской – в размере 15 % от оклада работника по основной должности;

3.9.6 За руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями – в размере 15% от оклада работника по основной должности;

3.9.7 За организацию работы кружка (секции) устанавливается доплата с учетом объема работы:

- 2 часа в неделю - в размере 10% от оклада работника по основной должности;

- 4 часа в неделю - в размере 20% от оклада работника по основной должности;

- 6 часов в неделю - в размере 30% от оклада работника по основной должности.

- 8 часов в неделю - в размере 40% от оклада работника по основной должности.

3.10 В соответствии с п. 3.9 подпункт 6 Отраслевого соглашения доплата устанавливается за особенности деятельности отдельных категорий работников:

руководителю учреждения, работникам общежития – коменданту, воспитателю, сторожу (вахтеру), уборщику служебных помещений, кастелянше в размере 15 % от оклада работника по основной должности.

3.11 Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством, законодательством Новосибирской области и Областным отраслевым соглашением.

3.12 Размер выплат компенсационного характера конкретному работнику устанавливается приказом директора Учреждения.

3.13 При наличии оснований в течение учебного года могут вноситься изменения в Положение о системе оплаты труда Учреждения по порядку и размеру выплат с письменным уведомлением работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.14 При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

4.1 К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются от должностного оклада работников учреждения от занимаемой ставки. Преподавателям по основной должности и по совместительству стимулирующие выплаты рассчитываются от полного должностного оклада преподавателя без учета занимаемой ставки.

4.2 Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в настоящем Положении для работников учреждения, руководителям - в локальном акте Министерства.

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

4.2.2 В целях мотивации профессионального роста педагогических работников может быть назначена единовременная (однократная) стимулирующая выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию работникам по основной должности, а также совместителям из числа работников предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления в сфере образования, учебно-методических кабинетов, центров), осуществляющим педагогическую работу в одном образовательном Учреждении: за первую квалификационную категорию – 25 %; за высшую квалификационную категорию в размере 50% от должностного оклада.

4.2.3 Надбавка руководителю учреждения его заместителям и руководителям структурных подразделений устанавливается: за первую квалификационную категорию – 10 %; за высшую квалификационную категорию в размере 18% от должностного оклада. Порядок присвоения квалификационной категории руководителю определяются правовым актом Министерства, заместителям и руководителям структурных подразделений - локальным актом Учреждения.

4.3 Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Перечень качественных показателей эффективности деятельности работников учреждений, учитываемых при определении надбавок стимулирующего характера:

А. Преподаватели, мастера производственного обучения, педагогические работники

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
1.	Преподаватель	всего до 330		
1.	Абсолютная успеваемость	95% и более 85%–94%, менее 85%	25 15 0	Семестр, следующий за проведением промежуточно й аттестации, определенной календарным учебным графиком
2.	Качественная успеваемость	75% и более 50%–74% менее 50%	25 15 0	Семестр, следующий за проведением промежуточно й аттестации, определенной календарным учебным графиком
3.	Сохранность контингента группы в учебном году (для классных руководителей)	95% и более менее 95%	10 0	Учебный семестр
4.	Наличие пропусков у обучающихся (студентов) группы без уважительной причины (для классных руководителей)	менее 10% 10% и более	10 0	один раз в месяц
5.	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий - количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины.	менее 10% от общего количества учебных часов 10% и более	10 0	один раз в месяц
6.	Качество работы с обучающимися в части профилактики правонарушений, соблюдения дисциплины участия в образовательном процессе, отсутствие конфликтов.	Количество обучающихся, состоящих на внутриколледжном и иных видах учета (классные руководители) - 0 человек. Отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся (студентов)	5 10	один раз в месяц

7.	Процент обучающихся (группы), вовлеченных во внеурочную деятельность, дополнительное образование, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики, предприятиями	71% и выше 30%-70% 10%-30%	15 10 5	один раз в месяц
8.	Качество подготовки и проведения учебных занятий	Отсутствие замечаний при проведении мероприятий внутреннего контроля качества Наличие замечаний	25 0	один раз в месяц
9.	Представление собственного педагогического опыта: - проведение открытых уроков, выступления на семинарах, конференциях, согласованных с администрацией колледжа и обеспеченных комплектом сопроводительной документации.	На уровне колледжа Региональный уровень	20 25	на 3 месяца, следующего за месяцем достижения показателя
10.	Публикация, размещение методических материалов в интернет – сообществах, согласованных с администрацией колледжа и обеспеченных комплектом сопроводительной документации.	Количество публикаций	5 За каждую, но не более 15	6 месяцев, следующих за месяцем достижения показателя
11.	Результативность подготовки обучающихся (студентов) к внеурочным творческим конкурсам, согласованных с администрацией колледжа.	Районный, городской, региональный уровень: Участник Призер Победитель Всероссийский уровень: Участник Призер Победитель	5 10 15 10 20 30 за каждого обучающегося, но не более 40	на 6 месяцев, следующих за месяцем достижения показателя

12.	<p>Результативность подготовки обучающихся (студентов) колледжа в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, турнирах, конференциях различного уровня в рамках учебного процесса в соответствии с Всероссийским и региональным календарём событий или согласованных с администрацией колледжа</p>	<p>Районный, городской, региональный уровень: Участник Призер Победитель</p> <p>Всероссийский уровень: Участник Призер Победитель</p>	<p>5 10 20</p> <p>10 20 30</p> <p>за каждого обучающегося, но не более 40</p>	<p>на 6 месяцев, следующих за месяцем достижения показателя</p>
13.	<p>Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (участие в акциях, встречах, тематических собраниях, субботниках, праздниках микрорайона, города, в работе с социальными партнёрами, профориентационных мероприятиях, творческих конкурсах, спортивных соревнованиях, экспертной деятельности и иных внеурочных мероприятиях на основании приказов и распоряжений администрации колледжа)</p>	<p>Районный/городской уровень</p> <p>Областной уровень</p> <p>Всероссийский уровень</p>	<p>5 10 15</p> <p>за каждое мероприятие, но не более 25</p>	<p>на 3 месяца, следующего за месяцем достижения показателя</p>

14.	<p>Эффективность трудовой деятельности назначается при:</p> <ul style="list-style-type: none"> — соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, ответственное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений администрации; — качественное и своевременное заполнение учебной документации (зачетные книжки, журналы, ведомости успеваемости); — качественная и своевременная разработка учебно-методической документации и учебно-воспитательной документации в соответствии с распоряжениями колледжа и индивидуальными учебными планами (рабочие программы, КОС, планы воспитательной работы, отчеты по итогам работы, методические разработки); образцовое содержание кабинета развитие его материальной базы мастерских и лабораторий. 	<p>Отсутствие замечаний</p> <p>Наличие замечаний</p>	<p>50</p> <p>0</p>	<p>один раз в месяц</p>
2.	Мастер производственного обучения			всего до 330
1.	Абсолютная успеваемость	<p>95% и более</p> <p>85%–94%,</p> <p>менее 85%</p>	<p>25</p> <p>15</p> <p>0</p>	Семестр, следующий за проведением промежуточной аттестации, определенной календарным учебным графиком
2.	Качественная успеваемость	<p>75% и более</p> <p>50%–74%</p> <p>менее 50%</p>	<p>25</p> <p>15</p> <p>0</p>	Семестр, следующий за проведением промежуточной аттестации определенной календарным учебным графиком
3.	Сохранность контингента группы в учебном году (для классных руководителей)	<p>95% и более</p> <p>менее 95%</p>	<p>10</p> <p>0</p>	Учебный семестр

4.	Наличие пропусков у обучающихся (студентов) группы без уважительной причины (для классных руководителей)	менее 10% 10% и более	10 0	один раз в месяц
5.	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий - количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины.	менее 10% от общего количества учебных часов 10% и более	10 0	один раз в месяц
6.	Качество работы с обучающимися в части профилактики правонарушений, соблюдения дисциплины участия в образовательном процессе, отсутствие конфликтов.	Количество обучающихся, состоящих на внутриколледжном и иных видах учета (классные руководители) - 0 человек. Отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся (студентов)	5 10	один раз в месяц
7.	Процент обучающихся (группы), вовлеченных во внеурочную деятельность, дополнительное образование, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики, предприятиями	71% и выше 30%-70% 10%-30%	15 10 5	один раз в месяц
8.	Качество подготовки и проведения учебных занятий	Отсутствие замечаний при проведении мероприятий внутреннего контроля качества Наличие замечаний	25 0	один раз в месяц
9.	Представление собственного педагогического опыта: - проведение открытых уроков, выступления на семинарах, конференциях, согласованных с администрацией колледжа и обеспеченных комплектом сопроводительной документации	На уровне колледжа Региональный уровень	20 25	на 3 месяца, следующего за месяцем достижения показателя
10.	Публикация, размещение методических материалов в интернет – сообществах, согласованных с администрацией колледжа и обеспеченных комплектом сопроводительной документации	Количество публикаций	5 За каждую, но не более 15	6 месяцев, следующих за месяцем достижения показателя

11.	Результативность подготовки обучающихся (студентов) к внеурочным творческим конкурсам, согласованных с администрацией колледжа	<p>Районный, городской, региональный уровень: Участник Призер Победитель</p> <p>Всероссийский уровень: Участник Призер Победитель</p>	<p>5 10 15</p> <p>10 20 30</p> <p>за каждого обучающегося, но не более 40</p>	на 6 месяцев, следующих за месяцем достижения показателя
12.	Результативность подготовки обучающихся (студентов) колледжа в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, турнирах, конференциях различного уровня в рамках учебного процесса в соответствии с Всероссийским и региональным календарём событий или согласованных с администрацией колледжа	<p>Районный, городской, региональный уровень: Участник Призер Победитель</p> <p>Всероссийский уровень: Участник Призер Победитель</p>	<p>5 10 20</p> <p>10 20 30</p> <p>за каждого обучающегося, но не более 40</p>	на 6 месяцев, следующих за месяцем достижения показателя

13.	Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (участие в акциях, встречах, тематических собраниях, субботниках, праздниках микрорайона, города, в работе с социальными партнёрами, профориентационных мероприятиях, творческих конкурсах, спортивных соревнованиях, экспертной деятельности и иных внеурочных мероприятиях на основании приказов и распоряжений администрации колледжа)	Районный/городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	5 10 15	за каждое мероприятие, но не более 25	на 3 месяца, следующего за месяцем достижения показателя
14.	Эффективность трудовой деятельности назначается при: - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, ответственное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений администрации; - качественное и своевременное заполнение учебной документации (зачетные книжки, журналы, ведомости успеваемости); - качественная и своевременная разработка учебно-методической документации и учебно-воспитательной документации в соответствии с распоряжениями колледжа и индивидуальными учебными планами (рабочие программы, КОС, планы воспитательной работы, отчеты по итогам работы, методические разработки); - образцовое содержание кабинета развитие его материальной базы мастерских и лабораторий	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	50 0		один раз в месяц
3.	Социальный педагог				всего до 337
1.	Динамика вовлеченности обучающихся «группы риска» в общественно полезную и досуговую деятельность	81%-100% 51%-80% 30%-50% 10%-30% Менее 10%	20 15 10 5 0		один раз в семестр

2.	Динамика снижения количества обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	Снижение Отсутствие обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	10 15	один раз в семестр
3.	Эффективность работы по социализации обучающихся	отсутствие жалоб родителей и педагогов на несвоевременную организацию работы наличие жалоб родителей и педагогов на несвоевременную организацию работы	20	один раз в семестр
4.	Качественная разработка методической продукции	Разработка программ, методических указаний, рекомендаций, сценарии мероприятий	10 за каждое, не более 40	на 3 месяца, следующего за месяцем достижения показателя
5.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения учащихся, студентов, родителей, общественности (участие в акциях, встречах, тематических собраниях, субботниках, праздниках микрорайона, города, в работе с социальными партнёрами, творческих конкурсах, спортивных соревнованиях, экспертной деятельности на основании приказов и распоряжений администрации колледжа)	Районный /городской уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	5 10 15 за каждое мероприятие, но не более 25	на 3 месяца, следующего за месяцем достижения показателя
6.	Представление собственного педагогического опыта (проведение открытых уроков, выступления на семинарах, конференциях, публикации, размещение материала в интернет - сообществах)	На уровне колледжа Региональный уровень Всероссийский уровень	10 15 20	на 6 месяцев, следующих за месяцем достижения показателя
7.	Работа по наполнению и обновлению сайта колледжа		10	один раз в месяц

8.	Результативность участия обучающихся во внеурочных мероприятиях и творческих конкурсах, конференциях различного уровня	Региональный уровень: Участник Призер/ победитель Всероссийский уровень: Участник Призер Победитель	10 20 10 20 30	за каждое место на 3 месяца, следующего за месяцем достижения показателя
9.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, ответственное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений администрации, эффективность работы с родителями и законными представителями, своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля	50	один раз в месяц
10.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 77	один раз в месяц
4.	Педагог- психолог			всего до 446
1.	Развитие социального партнерства (кадровые агентства, социально-психологические центры и т.п.)	за каждый договор о социальном партнерстве (при наличии и контроле за выполнением плана совместной работы) (не более 30% в сумме)	10 за каждый договор, но не более 30	один раз в семестр

2.	Качество и результативность коррекционно-консультативной работы	-отсутствие правонарушений и суицидов; - снижение количества студентов, относящихся к «группе риска»; - отсутствие конфликтных ситуаций	50 40 25	один раз в семестр
3.	Своевременное выявление проблемных обучающихся, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения, решение проблемных ситуаций	подтверждающие документы (результаты диагностик)	10	один раз в семестр
4.	Психолого-педагогическое сопровождение одаренных обучающихся и участников профессиональных и иных конкурсов, соревнований и т.п.	выявление одаренных обучающихся, системное использование психодиагностических методов, разработка программ индивидуального сопровождения (подтверждающие документы)	40	один раз в семестр
5.	Результативность презентации собственного психологического опыта, разработка авторских программ, пособий, проведение открытых уроков, выступления на семинарах, конференциях, публикации, размещение материала в интернет – сообществах, согласованных с администрацией колледжа и обеспеченных комплектом сопроводительной документации	Наличие подтверждающих документов о презентации опыта	20	один раз в месяц

6.	Групповая работа по здоровьесберегающим технологиям	реализация психопрофилактических программ. Подтверждающие документы (результаты диагностик, анализ программ и т.д.) Работа ведется: по 2 и более программам; менее 2 программ не ведется	40 20 0	один раз в месяц
7.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствии нарушений должностных инструкций; - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации.	70	один раз в месяц
8.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 61	один раз в месяц
5.	Воспитатель			всего до 355
1.	Результативность профилактической работы по борьбе с вредными привычками	Отсутствие зарегистрированных нарушений среди обучающихся	30	один раз в семестр
2.	Отсутствие фактов правонарушений, нарушений правил проживания, условий договора обучающимися, проживающими в общежитии	Отсутствие зарегистрированных нарушений среди обучающихся	45	один раз в семестр

3.	Качественное содержание и обновление информационных стендов, бюллетеней, наглядной агитации по актуальным вопросам деятельности государства в области молодёжной политики, организационным вопросам	Своевременное обновление и разработка	20	один раз в семестр
4.	Эффективность деятельности органа студенческого самоуправления (Совета общежития)	Наличие действующего органа, укомплектованность документального обеспечения.	20	один раз в семестр
5.	Активность участия студентов в добровольческих и благотворительных акциях (волонтёрском движении)	Участие не менее 30% студентов, проживающих в общежитии	15	один раз в месяц
6.	Эффективность работы по социализации и адаптации студентов (отсутствие жалоб родителей, законных представителей)	Отсутствие жалоб	20	один раз в семестр
7.	Систематическое взаимодействие с классными руководителями, родителями (законными представителями), специалистами колледжа и представителями других структур (инспектором ПДН, наркологом, священнослужителем и др.)	Отсутствие замечаний о взаимодействии	20	один раз в семестр
8.	Качественное проведение культурно-досуговых и просветительских мероприятий	Реализация 100% мероприятий в соответствии с утвержденным планом	15	один раз в месяц
9.	Представление собственного педагогического опыта Работа в составе жюри; выступления на мероприятиях различного уровня.	выступления на семинарах, конференциях, публикации, размещение материала в интернет – сообществах.	20	один раз в месяц
10.	Участие в мероприятиях различного уровня	творческие конкурсы, спортивные соревнования	20	один раз в месяц

11.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, ответственное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений администрации, качественное выполнение индивидуального плана работы	55	один раз в семестр
12.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 75	один раз в месяц
6.	Педагог-организатор		всего до 383	
1.	Эффективное участие в разработке проектов сценариев мероприятий воспитательного направления при предоставлении комплекта сопроводительной документации	Количество проведенных мероприятий	10 за каждое мероприятие, но не более 30	один раз в месяц
2.	Количество проведенных внутриколледжных мероприятий за отчетный период (при охвате обучающихся от 75% и более)	5 и более мероприятий; 3-4 мероприятия; менее 3 (не эффективно)	50 30 0	один раз в семестр
3.	Охват обучающихся, систематически участвующих во внеурочных мероприятиях	доля занятых обучающихся: более 30 % 26-30 % обучающихся; 11-25 % обучающихся; Менее 25 % обучающихся (не эффективно)	50 30 20 0	один раз в семестр

4.	<p>Результативность подготовки обучающихся к участию в конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения в соответствии с всероссийским и региональным календарем событий и распоряжениями администрации колледжа.</p>	<p><i>За каждое мероприятие всероссийского уровня:</i> подготовка участников подготовка призеров победителей</p> <p><i>за каждое мероприятие регионального уровня:</i> подготовка призеров победителей</p> <p>за каждое мероприятие городского уровня: подготовка призеров победителей</p>	<p>30</p> <p>40</p> <p>50</p> <p>10</p> <p>20</p> <p>10</p> <p>15</p> <p>,но не более 100</p>	<p>на 3 месяца, следующего за месяцем достижения показателя</p>
5.	<p>Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри конкурсов на внешних мероприятиях</p>	<p>Количество мероприятий</p>	<p>5 за каждое, но не более 20</p>	<p>Один раз в семестр</p>
6.	<p>Своевременное предоставление информации для сайта колледжа. Качественное содержание и оформление информационных стендов по внеучебной деятельности</p>	<p>Наличие обновлений</p>	<p>10</p>	<p>один раз в месяц</p>
7.	<p>Эффективность трудовой деятельности</p>	<p>назначается при:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствии нарушений должностных инструкций; - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации 	<p>60</p>	<p>один раз в месяц</p>

8.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 83	один раз в месяц
7.	Руководитель физического воспитания			всего до 446
1.	Абсолютная успеваемость	95% и более 94 – 85% менее 84	20 10 0	полугодие с месяца достижения показателя
2.	Качественная успеваемость	75% и более 50-74% менее 50	20 10 0	полугодие с месяца достижения показателя
3.	Развитие социального партнерства (спортивные школы, клубы, патриотические клубы и т.д.)	За каждый договор социальном партнерстве, наличие и контроль за исполнением утвержденного совместного плана работы	5, но не более 25	Один раз в семестр
4.	Количество проведенных внутриколледжных мероприятий за отчетный период (при охвате обучающихся от 75% и более)	5 и более мероприятий; 3–4 мероприятия;	80 50	один раз в семестр

5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в конкурсах, фестивалях и иных проектах, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения в соответствии с всероссийским и региональным календарем событий и распоряжениями администрации колледжа.	<p>За каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников 10 призеров 20 победителей 40</p> <p>за каждое мероприятие регионального уровня: подготовка призеров 10 победителей 20</p> <p>за каждое мероприятие городского уровня: подготовка призеров 5 победителей 10, за каждого обучающегося, но не более 100</p>	на 3 месяца с момента опубликования результатов	
7.	Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри конкурсов на внешних мероприятиях	Количество мероприятий	5 за каждое мероприятие, но не более 15	один раз в семестр
8.	Своевременное предоставление информации для сайта колледжа. Качественное содержание и оформление информационных стендов по внеучебной деятельности	Наличие обновлений	30	один раз в месяц
9.	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма	Отсутствие жалоб	10	один раз в месяц
10.	Разработка методической продукции (программ, методических указаний, рекомендаций)	Отсутствие замечаний	15	один раз в семестр

11.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствии нарушений должностных инструкций; - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации.	50	один раз в месяц
12.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 81	один раз в месяц
8.	Преподаватель-организатор ОБЖ		всего до 365	
1.	Абсолютная успеваемость	95% и более 94 – 85% менее 84	20 10 0	полугодие с месяца достижения показателя
2.	Качественная успеваемость	75% и более 50-74% менее 50	20 10 0	полугодие с месяца достижения показателя
3.	Развитие социального партнерства (спортивные школы, клубы, патриотические клубы и .д.)	За каждый договор социальном партнерстве, наличие и контроль за исполнением утвержденного совместного плана работы	5 , но не более 25	Один раз в семестр
4.	Количество проведенных внутриколледжных мероприятий за отчетный период (при охвате обучающихся от 75% и более)	5 и более мероприятий; 3–4 мероприятия;	80 50	один раз в семестр

5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в конкурсах, фестивалях и иных проектах, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения в соответствии с всероссийским и региональным календарем событий и распоряжениями администрации колледжа	<p>за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников 20 призеров 40 победителей</p> <p>за каждое мероприятие регионального уровня: подготовка призеров 10 победителей 20</p> <p>за каждое мероприятие городского уровня: подготовка призеров 5 победителей 10, за каждого обучающегося, но не более 100</p>	10 20 40 10 20 5 10, за каждого обучающегося, но не более 100	на 3 месяца с момента опубликования результатов
7.	Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри конкурсов на внешних мероприятиях	Количество мероприятий	5 за каждое мероприятие, но не более 15	один раз в семестр
8.	Своевременное предоставление информации для сайта колледжа. Качественное содержание и оформление информационных стендов по внеучебной деятельности	Наличие обновлений	30	один раз в месяц
9.	Использование в образовательном процессе здоровье-сберегающих технологий, отсутствие травматизма	Отсутствие жалоб	10	один раз в месяц
10.	Разработка методической продукции (программ, методических указаний, рекомендаций)	Отсутствие замечаний	15	один раз в семестр

11.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствии нарушений должностных инструкций; - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации.	50	один раз в месяц
9.	Старший методист			всего до 449
1.	Качественная подготовка материалов для участия в конкурсах, проектах	Наличие 100% требуемого комплекта документации	20	один раз в семестр
2.	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня:	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников призеров победителей за каждое мероприятие регионального уровня: подготовка призеров победителей	5 15 35 10 20	один раз в месяц
3.	Организация качественной работы по повышению профессионального мастерства, квалификации педагогических кадров	Обеспечение содействия при разработке 100% заявок на профессиональное развитие	40	один раз в месяц
			за каждого обучающегося, но не более 45	

4.	Организация участия педагогов в педагогических проектах, событиях (семинары, смотрах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства и т. д.)	Обеспечение содействия при разработке 100% заявок на участие в мероприятиях	15	один раз в семестр
5.	Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	Обеспечение участия в 100% запланированных мероприятиях	15	один раз в семестр
6.	Выступления на конференциях, семинарах, курсах повышения квалификации, круглых столах, методических объединениях, педагогических советах	Наличие положительных отзывов о результатах участия	20	один раз в семестр
7.	Качественная разработка, актуализация образовательных программ, документов к утверждению и лицензированию, другим экспертным процедурам	Своевременное обеспечение 100% комплектов документации, отсутствие жалоб, нарушений	30	один раз в семестр
8.	Ведение баз данных по различным направлениям деятельности	Обеспечение своевременного и качественного внесения информации в рамках компетенции, отсутствие жалоб, нарушений.	10	один раз в месяц
9.	Обеспечение информационной активности образовательного учреждения. Контроль наполнения сайта в соответствии с действующим законодательством	Своевременное обновление и поддержание в соответствии с требованиями, отсутствие жалоб, нарушений	35	один раз в месяц
10.	Качественное проведение мониторинга и подготовка аналитического отчета по результатам аудитов по выявлению состояния учебно-методических материалов, отслеживание результативности образовательного процесса	Своевременное исполнение, отсутствие жалоб, нарушений	30	один раз в семестр

11.	Качественная разработка и актуализация методической продукции	Своевременная разработка, актуализация 100% комплектов. Отсутствие жалоб, нарушений	20	один раз в семестр
12.	Эффективное обеспечение деятельности политехнической школы	100% обеспечение разработки, актуализации и контроля за реализацией проектов	10	один раз в семестр
13.	Организация систематической работы с социальными партнерами (школы, организации ДПО, рекламные агентства, образовательные учреждения СПО)	Обеспечение деятельности в рамках соглашений с партнерами.	15	один раз в семестр
14.	Организация и проведение профориентационных мероприятий	Разработка, контроль и обеспечение планов	10	один раз в семестр
15.	Участие в мероприятиях различного уровня	творческие конкурсы, спортивные соревнования	5	один раз в семестр
16.	Эффективность трудовой деятельности	высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение особых поручений администрации	80	один раз в месяц
17.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 49	один раз в месяц
10.	Методист		всего до 411	
1.	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, патриотические клубы, кадровые агентства, социально-психологические центры и т.п.)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	10, но не более 20	один раз в месяц
2.	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	10, но не более 20	один раз в месяц
3.	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах.	за каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	10, но не более 20	один раз в месяц

4.	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	20	один раз в месяц
5.	Освещение деятельности	всероссийский областной уровень учреждения	30 20 10	один раз в месяц
6.	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва классного руководителя (куратора) о проведенном мероприятии	10, но не более 40	один раз в месяц
7.	Проведение районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференций и иных творческих проектов	за каждое мероприятие	10, но не более 25	один раз в месяц
8.	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	80% - 100% менее 79%	20 0	один раз в год
9.	Доля выпускников, получивших по результатам итоговой аттестации оценки "хорошо" и "отлично" от общего числа выпускников	более 15% 5%-15% менее 5%	30 20 0	один раз в год
10.	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	10, но не более 20	один раз в месяц
11.	Информационная активность (пресс-релизы, публикации в СМИ)	от 0-2 от 2	0 25	один раз в месяц

12.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, ответственное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений администрации)	50	один раз в месяц
13.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 46	один раз в месяц
11.	Старший мастер	всего до 440		
1.	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	25 0	один раз в квартал
2.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 % качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20%	25 0 20 10 0	один раз в месяц
3.	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 1% от общего количества учебных часов 1%-5% более 5%	20 15 0	один раз в месяц

4.	Подготовка к олимпиадам, конкурсам профессионального мастерства различного уровня	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников призеров победителей за каждое мероприятие регионального уровня: подготовка призеров победителей за каждое мероприятие городского уровня: подготовка призеров победителей	30 40 50 10 20 10 15 но не более 70	на 3 месяца с момента опубликования результатов
5.	Проведение учеб. мест, фестивалей, конференций и иных творческих проектов районных, областных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, ярмарок	за каждое мероприятие	10, но не более 30	один раз в квартал
6.	Реализация с социальными партнерами совместных проектов	за каждое проект	10, но не более 30	один раз в квартал
7.	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждении и на предприятии по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 70% и более 50%-70% менее 50%	30 20 0	один раз в год
8.	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	10 за каждое, но не более 30	один раз в квартал
9.	Налаживание партнерских отношений с будущим работодателем, заказчиком на удовлетворение их потребностей и требований к будущему специалисту, рабочему (договоры на практикоориентированное и целевое обучение)	при заключении договоров	5 за каждый договор, но не более 20	один раз в квартал
10.	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15% 5%-15% менее 5%	15 10 0	один раз в год

11.	Эффективность управленческой деятельности	-соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; -своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; -правильном ведении деловой документации; -своевременном исполнении контрольных функций; -отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
12.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 75	один раз в месяц
12.	Педагог дополнительного образования		всего до 480	
1.	Эффективное участие в разработке проектов сценариев мероприятий воспитательного направления (при предоставлении комплекта сопроводительной документации)	Количество проведенных мероприятий	10 за каждое мероприятие, но не более 30	один раз в месяц

2.	Качество организации дополнительного образования	Посещаемость проводимых мероприятий обучающимися: более 90% 70–90 % Менее 70 %	30 20 0	один раз в семестр
3.	Количество проектов профессиональной или воспитательной направленности, реализуемых в колледже на системной основе, со стабильной посещаемостью обучающимися не менее 90%	За каждый проект	50, но не более 150	один раз в семестр
4.	Результативность подготовки обучающихся к участию в конкурсах, фестивалях, и иных мероприятиях спортивной, профессиональной и культурной направленности, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения в соответствии с всероссийским и региональным календарем событий и распоряжениями администрации колледжа.	<i>за каждое мероприятие всероссийского уровня:</i> подготовка участников призеров победителей <i>за каждое мероприятие регионального/городского уровня:</i> подготовка призеров победителей	40 50 60 20 30, Но не более 120	на 3 месяца, следующего за месяцем достижения показателя
5.	Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри конкурсов на внешних мероприятиях в качестве официального представителя от колледжа	Количество мероприятий	5 за каждое, но не более 20	один раз в семестр
6.	Системная, своевременная и качественная подготовка и публикация пресс-релизов о проведенных мероприятиях на популярных для молодежи информационных площадках в сети Интернет	Системное размещение в сети Интернет: От 1 до 3 площадок от 4 и более	10 30	один раз в месяц

7.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствии нарушений должностных инструкций; - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	60	один раз в месяц
8.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 60	один раз в месяц
13.	Специалист по учебно-методической работе		всего до 410	
1.	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, патриотические клубы, кадровые агентства, социально-психологические центры и т.п.)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	10, но не более 30	один раз в месяц
2.	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	10, но не более 30	один раз в месяц
3.	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах	за каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	10, но не более 30	один раз в месяц
4.	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	10, за каждое мероприятие, но не более 30	один раз в месяц
5.	Освещение деятельности	всероссийский областной уровень учреждения	15 10 5	один раз в месяц

6.	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва классного руководителя (куратора) о проведенном мероприятии	10, но не более 50	один раз в месяц
7.	Проведение районных, областных, региональных, всероссийских праздников, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференций и иных творческих мероприятий	за каждое мероприятие	10, но не более 40	один раз в месяц
8.	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	80%-100% менее 80%	20 0	один раз в год
9.	Доля выпускников, получивших по результатам итоговой аттестации оценки "хорошо" и "отлично" от общего числа выпускников	более 15% 5%-15% менее 5%	30 20 0	один раз в год
10.	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	10, но не более 30	один раз в месяц
11.	Информационная активность (пресс-релизы, публикации в СМИ)	от 0-2 от 2	0 20	один раз в месяц
12.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствии нарушений должностных инструкций; - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	40	один раз в месяц
13.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 45	один раз в месяц

Б. Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
1.	Начальник хозяйственного отдела		всего до 513	
1.	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	60	один раз в месяц
2.	Соблюдение сроков и порядка размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	50	один раз в месяц
3.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	60	один раз в месяц
4.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	50	один раз в месяц
5.	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, приемной комиссии учреждения, министерства	50	один раз в месяц
6.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения	50	один раз в месяц
7.	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	50	один раз в месяц
8.	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий	50	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
		руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		
9.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 93	один раз в месяц
2.	Заместитель руководителя по учебно-производственной работе			всего до 546
1.	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	40 0	один раз в месяц
2.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	35 0	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	35 10 0	один раз в семестр
3.	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 70% и более 50%-70% менее 50 %	35 15 0	один раз в год

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
4.	Участие в конкурсных мероприятиях, связанных с демонстрацией обучающимися профессиональных компетенций и навыков (конкурсы, олимпиады, чемпионаты и т.п.)	Муниципальный и региональный уровень (в т.ч. региональный или отборочный этап) за каждого: <i>победителя</i> <i>призера</i> Межрегиональный уровень (в т.ч. отборочный этап) за каждого: <i>победителя</i> <i>призера</i> Всероссийский (национальный, федеральный) уровень за каждого: <i>победителя</i> <i>призера</i> <i>участника</i> Международный уровень за каждого: <i>победителя</i> <i>призера</i> <i>участника</i>	10 7 15 10 20 15 10 20 15 10 но не более 90 в целом по пункту	на 1 квартал, следующий за кварталом проведения
5.	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	7 не более 25 по данному пункту	ежегодно
6.	Совместные проекты с общеобразовательными организациями, подтвержденные документами (нормативными документами, дорожными картами	за каждый проект	5 не более 25	за полугодие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
	взаимодействия, актами проведения мероприятий)			
7.	Организация мероприятий регионального и всероссийского уровня <*> <*> - в случае большой массовости мероприятия учитывается количество организованных площадок	за каждое мероприятие: регионального уровня всероссийского уровня	15 25 не более 45	за полугодие
8.	Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% менее 100%	40 0	один раз в год
9.	Доля выпускников, получивших диплом с отличием, от общего количества выпускников	более 15% 5%–15% менее 5%	40 15 0	один раз в год
10.	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	90	один раз в месяц
11.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 96	один раз в месяц
3.	Заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе		всего до 546	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
1.	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	40 0	один раз в месяц
2.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	35 0	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	35 10 0	один раз в семестр
3.	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 70% и более 50%-70% менее 50 %	35 15 0	один раз в год
4.	Подготовка победителей и призеров мероприятий регионального, федерального уровней музыкально-художественного, физкультурно-оздоровительного и спортивного направлений, технического творчества и конкурсных мероприятий для активной молодёжи	за каждого победителя <i>регионального уровня</i> <i>федерального уровня</i> призера <i>регионального уровня</i> <i>федерального уровня</i>	5 10 2 5 не более 25	за полугодие
5.	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	7 не более 25 по данному пункту	ежегодно
6.	Совместные проекты с общеобразовательными организациями, подтвержденные документами (нормативными документами, дорожными картами	за каждый проект	5 не более 25	за полугодие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
	взаимодействия, актами проведения мероприятий)			
7.	Организация мероприятий регионального и всероссийского уровня <*> <*> - в случае большой массовости мероприятия учитывается количество организованных площадок	за каждое мероприятие: регионального уровня всероссийского уровня	15 25 не более 45	за полугодие
8.	Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% менее 100%	40 0	один раз в год
9.	Доля выпускников, получивших диплом с отличием, от общего количества выпускников	более 15% 5%–15% менее 5%	40 15 0	один раз в год
10.	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	90	один раз в месяц
11.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 96	один раз в месяц
4.	Заместитель директора по учебно-методической работе			всего до 546

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
1.	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	40 0	один раз в месяц
2.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	35 0	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	35 10 0	один раз в семестр
3.	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 70% и более 50%-70% менее 50 %	35 15 0	один раз в год
4.	Участие студентов в областных предметных олимпиадах; областных, межрегиональных и всероссийских конференциях и конкурсах, в том числе заочных	за каждого победителя призера	5 2 не более 30	за полугодие
5.	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	7 не более 25 по данному пункту	ежегодно
6.	Совместные проекты с общеобразовательными организациями, подтвержденные документами (нормативными документами, дорожными картами взаимодействия, актами проведения мероприятий)	за каждый проект	5 не более 25	за полугодие
7.	Организация мероприятий регионального и всероссийского уровня <*>	за каждое мероприятие: регионального уровня всероссийского уровня	15 25	за полугодие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
	<*> - в случае большой массовости мероприятия учитывается количество организованных площадок		не более 45	
8.	Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% менее 100%	40 0	один раз в год
9.	Доля выпускников, получивших диплом с отличием, от общего количества выпускников	более 15% 5%–15% менее 5%	40 15 0	один раз в год
10.	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	90	один раз в месяц
11.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 59	один раз в месяц
5.	Главный бухгалтер		всего до 551	
1.	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	90	один раз в месяц
2.	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие	отсутствие задолженности	90	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
	штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов			
3.	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	40	один раз в месяц
4.	Качество ведения бухгалтерского учета	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов и министерства	50	один раз в месяц
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	80	один раз в месяц
5.	Эффективность деятельности	трудовой назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	90	один раз в месяц
6.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно- правового акта	до 108	один раз в месяц
5.	Директор технологического отделения		всего до 428	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
1.	Качественная успеваемость выпускников отделения по результатам итоговой аттестации	Более 50%	45	ежегодно
2.	Организация подготовки студентов отделения в областных предметных олимпиадах; областных, межрегиональных и всероссийских конференциях и конкурсах, в том числе заочных	За каждого Победителя призера	5 2 за каждого обучающегося, но не более 25	за полугодие
3.	Организация подготовки студентов отделения во всероссийских олимпиадах профессионального мастерства	Региональный этап: за каждого Победителя Призера Всероссийский этап: за каждого Победителя призера	5 2 15 10, за каждого обучающегося, но не более 40	ежегодно (с квартала, следующего за кварталом проведения, на четыре квартала
4.	Организация подготовки студентов отделения в конкурсах профессионального мастерства	Региональный этап: за каждого Победителя Призера Отборочный этап: за каждого Победителя Призера Всероссийский этап: за каждого Победителя призера	5 3 10 5 25 10, за каждого обучающегося, но не более 50	ежегодно (с квартала следующего за кварталом проведения этапа, на четыре квартал)
5.	Организация подготовки победителей и призеров областных мероприятий музыкально-художественного, физкультурно-оздоровительного и спортивного направлений и технического творчества из числа студентов отделения	за каждого Победителя призера	5 2, за каждого обучающегося, но не более 20	за полугодие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
6.	Доля педагогических работников отделения, имеющих высшую и первую квалификационные категории (без учета внешних совместителей)	Более 75% 60% - 75%	20 10	ежеквартально
7.	Наличие в отделении сертифицированных экспертов экспертов с правом проведения регионального этапа	за каждого эксперта	10 6 4, но не более 20	ежеквартально
8.	Организация и контроль за реализацией совместных проектов с общеобразовательными организациями, подтвержденные документами (нормативными документами, дорожными картами взаимодействия, актами проведения мероприятий)	за каждый проект	2, но не более 10	за полугодие
9.	Участие в организации мероприятий регионального и всероссийского уровня - в случае большой массовости мероприятия учитывается количество организованных площадок	за каждое мероприятие регионального уровня всероссийского уровня	10 20, но не более 60	за полугодие
10.	Выполнение государственного задания отделением в части его компетенций	Полнота и качество исполнения в рамках допустимых отклонений, установленных на момент оценки	10	ежегодно
11.	Своевременная и качественная подготовка отделения к новому учебному году	Отсутствие обоснованных замечаний	10	ежегодно
12.	Своевременная и качественная организация подготовки информации, проектов документов и иных данных в соответствии с запросами директора колледжа	Качественная организация деятельности отделения	25	ежемесячно
13.	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников колледжа, родителей и воспитанников, правонарушений, случаев профессионального травматизма и проф. заболеваемости в отделении	Качественная организация деятельности отделения	25	ежемесячно
14.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное	20	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
		исполнение поручений и заданий директора колледжа		
15.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно- правового акта	до 48	один раз в месяц
6.	Заведующий очным отделением			всего до 525
1.	Абсолютная успеваемость	95% и более 85%–94%, менее 85%	40 15 0	Семестр, следующий за проведением промежуточной аттестации, определенной календарным учебным графиком
2.	Качественная успеваемость	75% и более 50%–74% менее 50%	40 15 0	Семестр, следующий за проведением промежуточной аттестации, определенной календарным учебным графиком
3.	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	50 и более 30% – 49% Менее 30%	45 15 5	один раз в год
4.	Доля выпускников, закончивших обучение со средним балом от 4,5 до 5,0	более 45% 15% – 45% менее 15%	40 20 0	один раз в год
5.	Динамика ликвидации академической задолженности студентами	100%-90% 89%-70%	20 10	один раз в семестр
6.	Сохранность контингента колледжа	90% и более менее 90%	40 0	Учебный семестр
7.	Контроль высокого уровня посещаемости занятий - количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины.	менее 10% от общего количества учебных часов 10% и более	20 0	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
8.	Эффективность работы по решению психолого– педагогических проблем с обучающимися, отсутствие обоснованных жалоб, конфликтов со стороны обучающихся, их родителей и законных представителей	Отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся (студентов) Наличие жалоб	10 0	один раз в месяц
9.	Качественный контроль выполнения рабочего учебного плана, календарного учебного графика	Надлежащее осуществление Ненадлежащее осуществление	25 0	Один раз в учебный год
10.	Публикация, размещение методических материалов в интернет – сообществах, согласованных с администрацией колледжа и обеспеченных комплектом сопроводительной документации.	Количество публикаций	5 за каждую, но не более 15	На 6 месяцев, следующих за месяцем достижения показателя
11.	Результативность организации участия и подготовки обучающихся (студентов) к внеурочным творческим конкурсам, согласованных с администрацией колледжа.	Районный, городской, региональный уровень: Участник Призер Победитель Всероссийский уровень: Участник Призер Победитель	5 10 15 10 20 30 за каждого обучающегося, но не более 40	На 6 месяцев, следующих за месяцем достижения показателя
12.	Систематическое взаимодействие с органами студенческого самоуправления	осуществляется не осуществляется	25 0	один раз в месяц
13.	Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (участие в акциях, встречах, тематических собраниях, субботниках, праздниках)	Районный/городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	5 10 15	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
	микрорайона, города, в работе с социальными партнёрами, профориентационных мероприятиях, творческих конкурсах, спортивных соревнованиях, экспертной деятельности и иных внеурочных мероприятиях на основании приказов и распоряжений администрации колледжа)		за каждое мероприятие, но не более 25	
14.	Эффективность трудовой деятельности назначается при: — соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, ответственное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений администрации;	Своевременное и качественное ведение документации (аналитические отчеты по успеваемости, посещаемости, заполнение сводных ведомостей и журналов, зачетных книжек, студенческих билетов, журналов учебных занятий, представления на стипендию правительства, статистические отчеты)	60	один раз в месяц
15.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 80	один раз в месяц
7.	Заведующий учебной частью		всего до 529	
1.	Абсолютная успеваемость	95% и более 85%–94%, менее 85%	40 15 0	Семестр, следующий за проведением промежуточной аттестации, определенной календарным учебным графиком
	Качественная успеваемость	75% и более 50%–74% менее 50%	40 15 0	Семестр, следующий за проведением промежуточной аттестации

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
2.				определенной календарным учебным графиком
3.	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	50 и более 30% – 49% Менее 30%	45 15 5	один раз в год
4.	Доля выпускников, закончивших обучение со средним балом от 4,5 до 5,0	более 45% 15% – 45% менее 15%	40 20 0	один раз в год
5.	Динамика ликвидации академической задолженности студентами	100%-90% 89%-70%	20 10	один раз в семестр
6.	Сохранность контингента колледжа	90% и более менее 90%	40 0	Учебный семестр
7.	Контроль высокого уровня посещаемости занятий - количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины.	менее 10% от общего количества учебных часов 10% и более	20 0	один раз в месяц
8.	Эффективность работы по решению психолого - педагогических проблем с обучающимися, отсутствие обоснованных жалоб, конфликтов со стороны обучающихся, их родителей и законных представителей	Отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся (студентов) Наличие жалоб	10 0	один раз в месяц
9.	Качественный контроль выполнения рабочего учебного плана, календарного учебного графика	Надлежащее осуществление Ненадлежащее осуществление	25 0	Один раз в учебный год
10.	Публикация, размещение методических материалов в интернет – сообществах, согласованных с администрацией колледжа и обеспеченных комплектом сопроводительной документации.	Количество публикаций	5 за каждую, но не более 15	На 6 месяцев, следующих за месяцем достижения показателя
11.	Результативность организации участия и подготовки обучающихся (студентов) к внеурочным творческим конкурсам, согласованных с администрацией колледжа.	Районный, городской, региональный уровень: Участник Призер Победитель	5 10 15	На 6 месяцев, следующих за месяцем достижения показателя

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
		Всероссийский уровень: Участник Призер Победитель	10 20 30 за каждого обучающ-ся, но не более 40	
12.	Систематическое взаимодействие с органами студенческого самоуправления	осуществляется не осуществляется	25 0	один раз в месяц
13.	Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (участие в акциях, встречах, тематических собраниях, субботниках, праздниках микрорайона, города, в работе с социальными партнёрами, профориентационных мероприятиях, творческих конкурсах, спортивных соревнованиях, экспертной деятельности и иных внеурочных мероприятиях на основании приказов и распоряжений администрации колледжа)	Районный/городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	5 10 15 за каждое мероприятие, но не более 25	один раз в семестр
14.	Эффективность трудовой деятельности назначается при: — соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, ответственное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений администрации;	Своевременное и качественное ведение документации (аналитические отчеты по успеваемости, посещаемости, заполнение сводных ведомостей и журналов, зачетных книжек, студенческих билетов, журналов учебных занятий, представления на стипендию правительства, статистич. отчеты)	60	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
15.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 84	один раз в месяц
8.	Начальник отраслевого ресурсного центра		всего до 435	
1.	Эффективное сотрудничество с предприятиями. Расширение базы социального партнерства	Заключение договоров - о сотрудничестве - о сетевом взаимодействии - о целевом обучении	5 за каждый, но не более 50	На 6 месяцев, следующих за месяцем достижения показателя
2.	Динамика развития внебюджетной деятельности	Рост объема доходов от реализации услуг ресурсного центра по отношению к предыдущему периоду	40	На 6 месяцев, следующих за месяцем достижения показателя
3.	Результативность организации участия и подготовки обучающихся к конкурсам профессионального мастерства, конференциям различного уровня в рамках учебного процесса в соответствии с Всероссийским и региональным календарём событий или согласованных с администрацией колледжа	Районный, городской, региональный уровень: Участник Призер Победитель Всероссийский уровень: Участник Призер Победитель	5 10 20 10 20 30 за каждого обучающ-ся, но не более 50	На 6 месяцев, следующих за месяцем достижения показателя
4.	Эффективное участие в организации стажировок педагогических работников колледжа на предприятиях отрасли, проведении обучающих семинаров	Проведение мероприятий	10 за каждое, но не более 40	На 6 месяцев с месяца с месяца достижения результата
5.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения учащихся, студентов, родителей, общественности (направленные на профессиональную ориентацию и профессиональное определение обучающихся, участие в акциях, встречах, с социальными партнёрами и иными внеурочными	Районный/городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	10 15 20 за каждое мероприятие, но не более 50	на 3 месяца с месяца достижения показателя

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
	мероприятиями на основании приказов и распоряжений администрации колледжа)			
6.	Участие в мероприятиях различного уровня (творческие конкурсы, спортивные соревнования, конкурсах профессионального мастерства)	Участие в одном из мероприятий в соответствии с планом работы колледжа	5	один раз в месяц
7.	Эффективность работы по организации практики обучающихся	100% обеспеченность практического обучения	35	один раз в семестр
8.	Эффективность работы по организации трудоустройства выпускников	100% трудоустройство	30	год с месяца выпуска
9.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
10.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 85	один раз в месяц
9.	Инспектор по кадрам		всего до 332	
1.	Обеспечение высокого уровня организации кадровой и правовой работы в учреждении	отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при	40	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
		проверках по соблюдению трудового законодательства		
		отсутствие замечаний по ведению документации и делопроизводства	40	один раз в месяц
2.	Своевременное и качественное комплектование учреждения квалифицированными кадрами	уровень укомплектованности учреждения педагогическими работниками: 100% 90%-99% менее 90%	40 20 0	один раз в месяц
3.	Обеспечение трудовой дисциплины, снижения потерь рабочего времени, эффективности использования трудового потенциала работников	отсутствие фактов потерь рабочего времени по неуважительным причинам	40	один раз в месяц
		снижение потерь рабочего времени по уважительным причинам	40	один раз в месяц
4.	Заключение проверяющих органов по проверке ведения воинского учета и бронирования граждан	удовлетворительно неудовлетворительно	40 0	один раз в месяц
5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со	70	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
		стороны участников образовательного процесса		
6.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 22	один раз в месяц
10	Специалист по кадрам		всего до 390	
1.	Обеспечение высокого уровня организации кадровой и правовой работы в учреждении	отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках по соблюдению трудового законодательства	40	один раз в месяц
		отсутствие замечаний по ведению документации и делопроизводства	40	один раз в месяц
2.	Своевременное и качественное комплектование учреждения квалифицированными кадрами	уровень укомплектованности учреждения педагогическими работниками: 100% 90% -99% менее 90%	40 20 0	один раз в месяц
3.	Обеспечение трудовой дисциплины, снижения потерь рабочего времени,	отсутствие фактов потерь рабочего времени по	40	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
	эффективности использования трудового потенциала работников	неуважительным причинам		
		снижение потерь рабочего времени по уважительным причинам	40	один раз в месяц
4.	Заключение проверяющих органов по проверке ведения воинского учета и бронирования граждан	удовлетворительно неудовлетворительно	40 0	один раз в месяц
5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	70	один раз в месяц
6.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно- правового акта	до 80	один раз в месяц
11.	Начальник учебно-воспитательного отдела		всего до 422	
1.	Динамика вовлеченности обучающихся «группы риска» в общественно-полезную и досуговую деятельность	81%-100% 51%-80% 30%-50% 10%-30% Менее 10%	20 15 10 5 0	один раз в семестр
2.	Динамика снижения количества обучающихся, стоящих на учете в	Снижение	10	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
	комиссии по делам несовершеннолетних	Отсутствие обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	15	
3.	Эффективность работы по социализации обучающихся	отсутствие жалоб родителей и педагогов на несвоевременную организацию работы наличие жалоб родителей и педагогов на несвоевременную организацию работы	20 0	один раз в семестр
4.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения учащихся, студентов, родителей, общественности (участие в акциях, встречах, тематических собраниях, субботниках, праздниках микрорайона, города, в работе с социальными партнёрами, творческих конкурсах, спортивных соревнованиях, экспертной деятельности на основании приказов и распоряжений администрации колледжа	Районный /городской уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	5 10 15 за каждое мероприятие, но не более 25	на 3 месяца, следующего за месяцем достижения показателя
5.	Результативность участия обучающихся во внеурочных мероприятиях и творческих конкурсах, конференциях различного уровня	Региональный уровень: Участник Призер/ победитель Всероссийский уровень: Участник Призер Победитель	10 20 10 20 30 за каждого обучающегося, но не более 40	за каждое место на 3 месяца, следующего за месяцем достижения показателя

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
6.	Эффективное участие в разработке проектов сценариев мероприятий воспитательного направления при предоставлении комплекта сопроводительной документации	Количество проведенных мероприятий	10 за каждое мероприятие, но не более 30	один раз в месяц
7.	Количество проведенных внутриколледжных мероприятий за отчетный период (при охвате обучающихся от 75% и более)	5 и более мероприятий; 3-4 мероприятия; менее 3 (не эффективно)	50 30 0	один раз в семестр
8.	Охват обучающихся, систематически участвующих во внеурочных мероприятиях	доля занятых обучающихся: более 30 % 26-30 % обучающихся; 11-25 % обучающихся; Менее 25 % обучающихся (не эффективно)	50 30 20 0	один раз в семестр
9.	Результативность подготовки обучающихся к участию в конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения в соответствии с всероссийским и региональным календарем событий и распоряжениями администрации колледжа.	<i>за каждое мероприятие всероссийского уровня:</i> подготовка участников подготовка призеров победителей <i>за каждое мероприятие регионального уровня:</i> подготовка призеров победителей <i>за каждое мероприятие городского уровня:</i> подготовка призеров победителей	30 40 50 10 20 10 15 80	на 3 месяца, следующего за месяцем достижения показателя
10.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:	60	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
		- отсутствии нарушений должностных инструкций; - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации		
11.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 32	один раз в месяц
12.	Директор центра гражданско-патриотического воспитания			всего до 410
1.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения учащихся, студентов, родителей, общественности (участие в акциях, встречах, тематических собраниях, субботниках, праздниках микрорайона, города, в работе с социальными партнёрами, творческих конкурсах, спортивных соревнованиях, экспертной деятельности на основании приказов и распоряжений директора колледжа	Районный /городской уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	5 10 15 за каждое мероприятие, но не более 25	на 3 месяца, следующего за месяцем достижения показателя
2.	Эффективное участие в разработке проектов сценариев мероприятий патриотического направления при предоставлении комплекта сопроводительной документации	Количество проведенных мероприятий	20 за каждое мероприятие, но не более 80	один раз в месяц
3.	Количество проведенных внутриколледжных мероприятий за отчетный период (при охвате обучающихся от 75% и более)	5 и более мероприятий; 3-4 мероприятия;	50 30	один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
		менее 3 (не эффективно)	0	
4.	Охват обучающихся, систематически участвующих во внеурочных мероприятиях	доля занятых обучающихся: более 30 % 26-30 % обучающихся; 11-25 % обучающихся; Менее 25 % обучающихся (не эффективно)	50 30 20 0	один раз в семестр
5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения в соответствии с всероссийским и региональным календарем событий и распоряжениями администрации колледжа. Не более 50 %	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров победителей за каждое мероприятие регионального уровня: подготовка призеров победителей за каждое мероприятие городского уровня: подготовка призеров победителей	30 40 50 10 20 10 15, но не более 80	на 3 месяца, следующего за месяцем достижения показателя
6.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствии нарушений должностных инструкций; - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	80	один раз в месяц
7.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 45	один раз в месяц
13.	Начальник центра профессионального обучения и дополнительного профессионального образования			всего до 416

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
1.	Развитие профессионального обучения и дополнительного профессионального образования (в соответствии с запросами рынка образовательных услуг)	Внедрение новых программ ПО и ДПО, имеющих спрос у населения и обучающихся колледжа.	50	один раз в семестр
2.	Выполнение утвержденного плана по приему обучающихся профессионального обучения и дополнительного профессионального образования	100% Менее 100%	80 0	один раз в семестр
3.	Сохранность контингента по программам ПО и ДПО	95% и более Менее 95%	50 0	Один раз в квартал
4.	Информационная активность (предоставление информации по обновлению сайта колледжа, социальные сети, социальные партнеры)	Ведение раздела ПО и ДПО, новостной ленты по программам ПО и ДПО на сайте и в социальных сетях Своевременное размещение информации о деятельности отдела	30	Один раз в квартал
5.	Эффективность вовлечения студентов в систему профессионального обучения, дополнительного профессионального образования	До 10% Более 10 %	0 30	Один раз в год
6.	Участие и проведение профориентационных мероприятий с социальными партнерами.	За каждое мероприятие	10 за каждое мероприятие (но не более 40)	Один раз в квартал
7.	Организация, участие, проведение в мероприятиях повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (семинары, конференции, методические объединения, творческие, спортивные конкурсы и т.д.)	за каждое мероприятие	10 ,но не более 60	один раз в месяц
8.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений,	60	Один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
		распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - Правильном ведении деловой документации; - отсутствие нарушений и недостатков, - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса; - своевременности и полноты выполнения отчетности		
9.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 46	один раз в месяц
14.	Начальник административно-правового отдела		всего до 435	
1.	Организация правовой работы	Организация качественной и своевременной правовой помощи структурным подразделениям и работникам Учреждения	10	один раз в месяц
		Организация своевременного проведение мероприятий в области	10	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
		профилактики коррупционных и иных правонарушений в Учреждении		
		качественное и своевременное составление проектов договоров, контрактов, соглашений, исков, претензий и т.п.	20	один раз в месяц
		Организация своевременной синхронизации локальных нормативных актов учреждения с действующим законодательством	35	один раз в месяц
		Обеспечение своевременной и качественной подготовки к проведению контрольно-надзорных мероприятий	40	один раз в месяц
		Своевременный и качественный мониторинг, профилактика и планирование мероприятий по недопущению рисков возникновения нарушений законодательства в части компетенции отдела	50	один раз в месяц
2.	Организация кадровой работы	своевременное решение вопросов найма, увольнения, перевода, перемещения работников Учреждения правильность расстановки кадров	30	один раз в месяц
3.	Организация работы по вопросам охраны труда	Своевременное и качественное планирование,	30	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
		организация и контроль исполнения мероприятий по соблюдению требований охраны труда в колледже		
4.	Организация работы по вопросам информационно-технического сопровождения	Своевременное и качественное планирование, организация и контроль за исполнением мероприятий по информационно-техническому сопровождению	30	один раз в месяц
		Контроль за организацией бесперебойной работы информационно-технических средств, участвующих в реализации образовательного процесса, официального сайта учреждения	25	один раз в месяц
5.	Организация работы по вопросам безопасности и мобилизационной подготовки	Своевременное и качественное планирование, организация и контроль за исполнением мероприятий по вопросам безопасности учреждения и образовательного процесса	30	один раз в месяц
		Обеспечение контроля за формированием и реализацией мобилизационного задания	20	один раз в месяц
6.		назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений,	40	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
	Эффективность трудовой деятельности	распоряжений, заданий руководителя; -отсутствие нарушений трудовой дисциплины; -соблюдения требований безопасности труда; - своевременном исполнении контрольных функций; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации		один раз в месяц
7.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 65	один раз в месяц
15.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями			
	Показатели по административной работе			
	всего до 300			
1.	Проведение совещаний по вопросам воспитания	Охват обучающихся и педагогических работников колледжа по вопросам реализации актуальных проектов и механизмов воспитательной деятельности: -100% педагогических работников; - 100% обучающихся; - Менее 100% обучающихся или работников;	10 10 0	Один раз в семестр
2.	Своевременное внедрение и эффективная реализация актуальных региональных и федеральных проектов на территории колледжа	- обеспечение своевременного внедрения новых проектов; - эффективная реализация ранее внедренных проектов;	15 5 0	Один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
		- наличие замечаний по своевременности внедрения или поддержки реализуемых проектов;		
Показатели по просветительской работе с участниками образовательных отношений по вопросам воспитания				
3.	Освещение воспитательной деятельности	Публикация на официальных ресурсах колледжа актуальной информации о совместных воспитательных мероприятиях с федеральными и региональными операторами проектов: - 3 и более публикаций по каждому проекту; - менее 3 публикаций по каждому проекту; -отсутствие или несвоевременная публикация по одному из мероприятий любого из курируемых проектов;	25 15 0	Один раз в месяц
4.	Взаимодействие с родительским сообществом обучающихся	Участие в проведении родительских собраний по вопросам воспитания: - более 10 собраний в разных группах; - от 4 до 10 собраний; - менее 5 собраний;	10 5 0	Один раз в семестр
5.	Эффективное содействие педагогическим работникам в локализации воспитательных механизмов	Проведение индивидуальных консультаций для педагогов по вопросам воспитания (по факту фиксации в журнале индивидуальных консультаций и наличия положительного эффекта)	15 10 0	Один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
		- более 5 консультаций; - от 3 до 5 консультаций; - менее 3 консультаций;		
6.	Личное эффективное участие в реализации воспитательных планов колледжа по разработке и проведению коллективно-творческих дел, мероприятий, мастер-классов, педагогических мастерских, конференций, открытых классных часов, организация творческих выставок(поделки/экспозиции/рисунков) и ИНЫХ.	За каждое мероприятие, согласованное с администрацией колледжа:	5 (но не более 25)	Один раз в месяц
Показатели педагогической деятельности				
7.	Уровень вовлечённости в общественно-полезную деятельность	Количество обучающихся, вовлечённых в общественно-полезную деятельность на уровне города, региона. Более 10% обучающихся (от общего количества обучающихся) Менее 10 % обучающихся (от общего количества обучающихся)- не эффективно	50 0	Один раз в семестр
8.	Уровень вовлеченности в кружковую деятельность (в том числе обучающихся из «группы риска»)	Количество обучающихся, вовлеченных в кружковую работу (от общего количества обучающихся): более 75% ; 50-75 % ; 30-49 % ; Менее 30 % (не эффективно)	60 50 40 0	Один раз в семестр

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
9.	Распространение и трансляция опыта воспитательной работы образовательной организации: - выступления с докладами; - проведение мастер-классов; - публикация и обобщение нового опыта воспитательной работы в колледже (соавторство в том числе); - работа в социальных сетях по освещению участия в мероприятиях федеральной повестки, воспитательной работы в образовательной организации (в том числе, если работа с социальными сетями ведётся обучающимися);	За участие: - в организации мероприятия на уровне города/региона; - в мероприятиях по личному профессиональному развитию (участие в семинарах конференциях, повышении квалификации в области воспитательной работы и др.)	За каждое 10, но не более 30	Один раз в месяц
10.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствии нарушений должностных инструкций; - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	60	Один раз в месяц

В. Специалисты и служащие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, % ВСЕГО	Период оценки
1.	Ведущий бухгалтер		всего до 498	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
1.	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	90	один раз в месяц
2.	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	отсутствие задолженности	90	один раз в месяц
3.	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	40	один раз в месяц
4.	Качество ведения бухгалтерского учета	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов и министерства	50	один раз в месяц
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	80	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	90	один раз в месяц
6.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 58	один раз в месяц
2.	Бухгалтер		всего до 529	
1.	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	80	один раз в месяц
2.	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	80	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
3.	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	80	один раз в месяц
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	80	один раз в месяц
4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	120	один раз в месяц
5.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 89	один раз в месяц
3.	Секретарь руководителя		всего до 590	
1.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	90	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	90	один раз в месяц
2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	90	один раз в месяц
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	90	один раз в месяц
3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	120	один раз в месяц
4.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно- правового акта	до 110	один раз в месяц
4.	Ведущий инженер		всего до 448	
1.	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	50	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
		своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	50	один раз в месяц
		своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования	50	один раз в месяц
2.	Своевременное внесение изменений на сайт колледжа	отсутствие замечаний	50	один раз в месяц
3.	Участие в организации предметных олимпиад среди студентов	отсутствие замечаний	50	один раз в месяц
4.	Участие в информационном обеспечении мероприятий, проводимых в колледже (открытые уроки, конференции, вебинары, культурно-массовые мероприятия)	отсутствие замечаний	50	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
6.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 98	один раз в месяц
5.	Специалист по охране труда		всего до 339	
1	Соблюдение охраны и условий труда в учреждении	отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	30	один раз в месяц
		организация проведения аттестации рабочих мест по условиям труда	40	один раз в месяц
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках	40	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
		организация обеспечения работников учреждения и обучающихся средствами индивидуальной защиты	40	один раз в месяц
2	Пропаганда вопросов охраны труда	создание и поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой документации по вопросам охраны труда, уголков по охране труда	40	один раз в месяц
		проведение мероприятий по предотвращению производственного травматизма и профзаболеваемости	40	один раз в месяц
3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	70	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
4	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 39	один раз в месяц
6.	Библиотекарь			всего до 288
1.	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	ведение работы по формированию и пополнению библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС, учебными планами, программами и задачами учебно-воспитательной работы	20	один раз в месяц
обеспечение сохранности библиотечного фонда, поддержание изданий в удовлетворительном состоянии; обеспечение контроля соблюдения сроков возврата литературы		20	один раз в месяц	
организация и проведение учебно-воспитательных мероприятий со студентами		20	один раз в месяц	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	Организация работы мультимедийной библиотеки, ведение электронного каталога	20	один раз в месяц
3.	Методическая работа	подготовка тематических обзоров учебной, научной, справочной и художественной литературы, оказание помощи педагогическим работникам в подготовке лекций(уроков) и внеклассных мероприятий	20	один раз в месяц
		оформление тематических выставок	10	один раз в месяц
4.	Ведение информационной базы данных, связанной с организацией учебного процесса	Своевременное и качественное предоставление информации	60	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
5.	Эффективность деятельности трудовой	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	70	один раз в месяц
6.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно- правового акта	до 48	один раз в месяц
7.	Комендант (студенческого общежития)			всего до 444
1.	Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение пропускного режима, организация соблюдения графика дежурств по зданию, общежитию	40	один раз в месяц
		организация мероприятий по улучшению жилищно- бытового обслуживания проживающих в общежитии	30	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
		обеспечение бережного отношения обучающихся к имуществу учреждения, соблюдение чистоты в зданиях, жилых помещениях и помещениях общего пользования	40	один раз в месяц
		благоустройство здания, общежития, организация систематических генеральных уборок помещений	30	один раз в месяц
		обеспечение своевременного ремонта или замены оборудования, мебели, постельного белья, а также устранения недостатков в бытовом обеспечении	30	один раз в месяц
2.	Обеспечение выполнения правил проживания в общежитии, требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	50	один раз в месяц
3.	Постановка на регистрационный учет и снятие с регистрационного учета по месту пребывания обучающихся, проживающих в общежитии	Без нарушения сроков постановки и снятия С нарушением сроков	50 0	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
4.	Эффективность деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	85	один раз в месяц
5.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно- правового акта	до 89	один раз в месяц
8.	Комендант (хозяйственный отдел)		всего до 387	
1.	Обеспечение санитарно- гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний контролирующих органов	30	один раз в месяц
		соответствие условий образовательного процесса требованиям Сан ПиН в части обеспечения температурного светового режима	50	один раз в месяц
		поддержание чистоты и порядка на складе, в бытовых помещениях	30	один раз в месяц
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	30	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
3.	Рациональное использование энергоресурсов	проведение мероприятий, направленных на экономию энергоресурсов	30	один раз в месяц
4.	Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	50	один раз в месяц
5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	85	один раз в месяц
6.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно-правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 82	один раз в месяц
9.	Старший лаборант		всего до 317	
1.	Создание условий для качественного осуществления учебного процесса	обеспечение бесперебойной и надежной работы лабораторного оборудования	40	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
		своевременная и качественная подготовка приборов, технических средств обучения, аппаратуры к проведению лабораторных работ	40	один раз в месяц
		содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	30	один раз в месяц
2.	Рациональное использование расходных материалов	отсутствие замечаний по ведению учета расходных материалов	30	один раз в месяц
		своевременное составление заявок на приобретение расходных материалов, реактивов	30	один раз в месяц
3.	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	отсутствие нарушений	40	один раз в месяц
4.	Эффективность деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	70	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
5.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно-правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 37	один раз в месяц
10.	Ведущий юрист-консульт			всего до 433
1.	Отсутствие нарушений трудового законодательства Российской Федерации	Отсутствие нарушений	40	один раз в месяц
2.	Соблюдение локальных нормативных актов учреждения	Своевременная актуализация локальных правовых актов	40	один раз в месяц
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на объем и (или) качество предоставляемых услуг, выполнение работ	Отсутствие нарушений, жалоб	40	один раз в месяц
4.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди обучающихся, сотрудников	Организация работы по 100% обращений	50	один раз в месяц
5.	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, других сведений и их качество	соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов	60	один раз в месяц
6.	Работа по профилактике коррупционных правоотношений	Своевременное и качественное обеспечение сопроводительной документации и проведение мероприятий	60	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
7.	Эффективность деятельности трудовой	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, сотрудников колледжа	60	один раз в месяц
8.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно- правового акта	до 83	один раз в месяц
11.	Специалист по закупкам			всего до 510
1.	Своевременное осуществление предварительного сбора данных о потребностях, ценах на товары, работы, услуги учреждения	без нарушений сроков	60	один раз в месяц
2.	Работа по составлению и сбору закупочной документации	отсутствие ошибок	60	один раз в месяц
3.	Обработка результатов закупок и обеспечение заключения контрактов	соблюдение требований ФЗ-44	60	один раз в месяц
4.	Своевременная разработка план графика	без нарушений сроков	60	один раз в месяц
5.	Составление отчетов	без нарушений сроков	60	один раз в месяц
6.	Обработка документов и подготовка их для сдачи в архив	без нарушений сроков	60	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
7.	Эффективность деятельности	трудовой		
		назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, сотрудников колледжа	60	один раз в месяц
8.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно- правового акта	до 90	один раз в месяц
12.	Контрактный управляющий			всего до 470
1.	Своевременное осуществление предварительного сбора данных о потребностях, ценах на товары, работы, услуги учреждения	без нарушений сроков	60	один раз в месяц
2.	Работа по составлению и сбору закупочной документации	отсутствие ошибок	60	один раз в месяц
3.	Обработка результатов закупок и обеспечение заключения контрактов	соблюдение требований ФЗ-44	60	один раз в месяц
4.	Своевременная разработка план графика	без нарушений сроков	60	один раз в месяц
5.	Составление отчетов	без нарушений сроков	60	один раз в месяц
6.	Обработка документов и подготовка их для сдачи в архив	без нарушений сроков	60	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки	
7.	Эффективность деятельности	трудовой	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, сотрудников колледжа	60	один раз в месяц
8.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области		Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно- правового акта	до 50	один раз в месяц
13.	Секретарь учебной части			всего до 439	
1.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	60	один раз в месяц	
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	60	один раз в месяц	
2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	40	один раз в месяц	
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	40	один раз в месяц	
3.	Ведение баз данных выпускников в системе ФРДО	да нет	40 0	один раз в месяц	
4.	Ведение баз данных детей- инвалидов	да нет	30 0	один раз в месяц	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	80	один раз в месяц
6.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 96	один раз в месяц
14.	Секретарь учебной части		всего до 439	
1.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	60	один раз в месяц
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	60	один раз в месяц
2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	50	один раз в месяц
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	50	один раз в месяц
3.	Ведение баз данных выпускников по трудоустройству	да нет	60 0	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	70	один раз в месяц
5.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 96	один раз в месяц
15.	Администратор			всего до 229
1.	Успешное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей	Допускались нарушения трудовой дисциплины: да нет	0 20	один раз в месяц
2.	Содержание в чистоте и порядке рабочего места	да нет	20 0	один раз в месяц
3.	Осуществление контроля по доступу к тревожной кнопке	да нет	20 0	один раз в месяц
4.	Высокая культура обслуживания, отсутствие конфликтных ситуаций	нет конфликтов есть конфликты	20 0	один раз в месяц
5.	Исполнительская дисциплина	разовые поручения руководителя	30	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
6.	Эффективность трудовой деятельности	- правильном ведении деловой документации; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	90	один раз в месяц
7.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 29	один раз в месяц
16.	Диспетчер образовательного учреждения			всего до 286
1.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний в расписании занятий, листах замен	60	один раз в месяц
		составление основного расписания	60	один раз в месяц
		постоянный контроль за исполнением учебной нагрузки, проверка журналов учебных занятий	60	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
2.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	70	один раз в месяц
3.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 36	один раз в месяц
17.	Заведующий лабораторией			всего до 511
1.	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	35 0	один раз в месяц
2.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	35 0	один раз в месяц
3.	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 1% от общего количества учебных часов 1%-5% более 5%	20 15 0	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
4.	Качество обеспечения учебного процесса	внедрение программ ведение исследовательской работы в образовательном учреждении контроль ведения авторских УМП в образовательном процессе	10 20 20	один раз в полгода
5.	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских олимпиадах, конкурсах, конференц. и иных творч. проектах, проводимых сторонними организациями	за каждое мероприятие	10, но не более 50	один раз в полгода
6.	Проведение районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учеб. мест, фестивалей, конференц. и иных творч. проектах.	за каждое мероприятие	10, но не более 50	один раз в месяц
7.	Доля выпускников, получивших по результатам итоговой аттестации оценки «хорошо и «отлично» от общего числа выпускников	80%-100% 0-79%	20 0	ежегодно
8.	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	30 20 0	ежегодно
9.	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	20 за одно мероприятие, но не более 70	один раз в квартал
10.	Информационная активность (пресс-релизы, публикации в СМИ)	от 0-2 от 2	0 50	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
11.	Эффективность управленческой деятельности	поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; -своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; -правильном ведении деловой документации; -своевременном исполнении контрольных функций; -отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса соблюдении сроков выполнения приказов,	50	один раз в месяц
12.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 51	один раз в месяц
18.	Ведущий экономист		всего до 471	
1.	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	135	один раз в месяц
2.	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	80	один раз в месяц
3.	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	30	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
		Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	15	один раз в месяц
		Отсутствие ошибок в расчетах, начислениях, учете, отчетах	100	один раз в месяц
4.	Эффективность трудовой деятельности	отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	15	один раз в месяц
5.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно-правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 81	один раз в месяц
19.	Эксперт			всего до 339
1.	Создание условий для обеспечения безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса, антитеррористической защите, пожарной безопасности, а также реализации мероприятий по ГО и ЧС	Качественное разработка и своевременная актуализация инструкций и документации в соответствии с действующим законодательством	45	один раз в месяц
		Систематическое и качественное проведение занятий с сотрудниками и обучающимися в соответствии с утвержденным планом	45	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
		Систематическое и качественное проведение тренировок по антитеррористической защите, пожарной безопасности с сотрудниками и обучающимися в соответствии с утвержденным планом.	40	один раз в месяц
2.	Обеспечение взаимодействия с заинтересованными структурами, обеспечивающими безопасность жизнедеятельности участников образовательного процесса.	Проведение совместных мероприятий с заинтересованными структурами в соответствии с утвержденным планом.	40	один раз в месяц
3.	Организация мероприятий по проведению категорирования объекта и паспорта безопасности	Качественное составление и актуализация документации	30	один раз в месяц
4.	Контроль за качественным обеспечением физической охраны колледжа, работоспособностью систем пожарной сигнализации, видеонаблюдения и иных систем безопасности.	Отсутствие сбоев в работе систем и обоснованных жалоб на работу сотрудников охраны	50	один раз в месяц
5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствии нарушений должностных инструкций; - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации.	50	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
6.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно-правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 39	один раз в месяц
20.	Специалист по связям с общественностью			всего до 284
1.	Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри конкурсов на внешних мероприятиях	Количество мероприятий	5 за каждое, но не более 30	Один раз в семестр
2.	Своевременное предоставление информации для сайта колледжа. Качественное содержание и оформление информационных стендов по патриотическому воспитанию	Наличие обновлений	10	один раз в месяц
3.	Развитие социального партнерства (спортивные школы, клубы, патриотические клубы и .д.)	За каждый договор социальном партнерстве, наличие и контроль за исполнением утвержденного совместного плана работы	5, но не более 35	Один раз в семестр
4.	Организация систематической работы с социальными партнерами (школы, организации ДПО, рекламные агентства, образовательные учреждения СПО)	Обеспечение деятельности в рамках соглашений с партнерами.	25	один раз в семестр
5.	Качественное проведение мониторинга и подготовка аналитического отчета по результатам работы гражданско-патриотического центра	Своевременное исполнение, отсутствие жалоб, нарушений	30	один раз в семестр
6.	Ведение баз данных по различным направлениям деятельности	Обеспечение своевременного и качественного внесения информации в рамках компетенции, отсутствие жалоб, нарушений.	20	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
7.	Разработка методической продукции (программ, методических указаний, рекомендаций)	Отсутствие замечаний	20	один раз в семестр
8.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствии нарушений должностных инструкций; - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	80	один раз в месяц
9.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 34	один раз в месяц
21.	Менеджер			всего до 240
1.	Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) к качеству организации и регулирования образовательного процесса со стороны контрагентов, представителей других учреждений, руководства и сотрудников учебного центра.	- Нет никаких нарушений (замечаний, случаев) -Имеются нарушения (замечания, случаи)	30 0	один раз в квартал
2.	Оформления документов слушателей, учебно-учетной документации, отчетности и других необходимых документов	своевременность	40	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
3.	Отсутствие просроченной задолженности по счетам (с учетом договоров с отсрочкой платежа) по договорам на оказание платных образовательных услуг по программам ПО и ДПО.	- Отсутствие задолженности Просроченная задолженность составляет: - до 100 тыс. руб. - от 100 тыс. руб. до 300тыс. - более 300 тыс.	20 15 10 0	один раз в квартал
4.	Качественное выполнение плана по приему обучающихся по программам профессионального обучения и дополнительного профессионального образования	100% Менее 100%	40 0	один раз в семестр
5.	Эффективность трудовой деятельности	соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, ответственное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений администрации)	80	один раз в месяц
6.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 30	один раз в месяц
22.	Экономист		всего до 284	
1.	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	70	один раз в месяц
2.	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	50	один раз в месяц
3.	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	20	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
		Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	20	один раз в месяц
		Отсутствие ошибок в расчетах, начислениях, учете, отчетах	50	один раз в месяц
4.	Эффективность трудовой деятельности	отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	40	один раз в месяц
5.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно-правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 34	один раз в месяц
23.	Заведующий учебной и производственной практикой			всего до 390
1.	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников на предприятиях по профилю подготовки	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 85% и более менее 85 %	30 0	один раз в год
2.	Обеспечение трудоустройства обучающихся в период производственной практики по профилю подготовки	Доля обучающихся, трудоустроенных в ходе производственной практики от общего количества, вышедших на производственную практику: Более 30%, от 20 до 30% от 5 до 20 % менее 5%	60 50 40 0	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки
3.	Обеспечение гарантий трудоустройства выпускников путем заключения целевых договоров на обучение с предприятиями в ходе освоения обучающимися основной образовательной программы	Доля выпускников, обеспеченных целевыми договорами на момент завершения освоения основной образовательной программы: Более 20% от 10% до 20% от 5% до 10% менее 5%	100 50 30 0	один раз в год
4.	Участие в организации и проведении профориентационных мероприятий и экскурсий обучающихся на предприятия	5 и более менее 5	50 0	один раз в квартал
5.	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5%–15% менее 5%	20 10 0	один раз в год
6.	Сохранность контингента из числа обучающихся выпускных курсов	95% и более менее 95%	30 0	один раз в квартал
7.	Обеспечение высокого уровня посещаемости практической подготовки	Отсутствие жалоб со стороны предприятий на посещаемость обучающихся в рамках производственной практики	40	один раз в месяц
8.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	20 0	один раз в год
		качественная успеваемость обучающихся: 45% и более менее 45 %	20 0	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующ их выплат, % ВСЕГО	Период оценки	
9.	Эффективность деятельности	трудовой	назначается при: - отсутствии нарушений должностных инструкций; - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	20	один раз в месяц

Г. Рабочие

1.	Водитель	всего до 419			
1.	Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	отсутствие дорожно- транспортных происшествий, поломок по вине водителя	60	один раз в месяц	
		своевременное техническое обслуживание транспорта	80	один раз в месяц	
		качественное проведение ремонта транспортного средства	80	один раз в месяц	
2.	Рациональное использование материальных запасов	экономный расход ГСМ, запасных частей	60	один раз в месяц	
3.	Эффективность деятельности	трудовой	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	60	один раз в месяц

4.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 79	один раз в месяц
2.	Слесарь-сантехник			всего до 451
1.	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	70	один раз в месяц
2.	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	40	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	40	один раз в месяц
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	40	один раз в месяц
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	40	один раз в месяц
3.	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	40	один раз в месяц
4.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	40	один раз в месяц

5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	90	один раз в месяц
6.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 51	один раз в месяц
3.	Слесарь-ремонтник			всего до 490
1.	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	70	один раз в месяц
2.	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	40	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	40	один раз в месяц
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	40	один раз в месяц
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	40	один раз в месяц
3.	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	40	один раз в месяц

4.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	40	один раз в месяц
5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	90	один раз в месяц
6.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 90	один раз в месяц
4.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования			всего до 441
1.	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	70	один раз в месяц
2.	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	40	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	40	один раз в месяц
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	40	один раз в месяц
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	40	один раз в месяц

3.	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	40	один раз в месяц
4.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	40	один раз в месяц
5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	90	один раз в месяц
6.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 41	один раз в месяц
5.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования всего до 489			
1.	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	70	один раз в месяц
2.	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	40	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	40	один раз в месяц
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	40	один раз в месяц

		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	40	один раз в месяц
3.	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	40	один раз в месяц
4.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	40	один раз в месяц
5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	90	один раз в месяц
6.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 89	один раз в месяц
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		всего до 472	
1.	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	70	один раз в месяц
2.	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	40	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	40	один раз в месяц

		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	40	один раз в месяц
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	40	один раз в месяц
3.	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	40	один раз в месяц
4.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	40	один раз в месяц
5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	90	один раз в месяц
6.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 72	один раз в месяц
7.	Уборщик служебных помещений			всего до 356
1.	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	70	один раз в месяц
2.	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	50	один раз в месяц
3.	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	20	один раз в месяц
4.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	30	один раз в месяц

5.	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	30	один раз в месяц
6.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	100	один раз в месяц
7.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 56	один раз в месяц
8.	Уборщик территории			всего до 359
1.	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	70	один раз в месяц
2.	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	50	один раз в месяц
3.	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	20	один раз в месяц
4.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	30	один раз в месяц
5.	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	30	один раз в месяц

6.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	100	один раз в месяц
7.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 59	один раз в месяц
9.	Сторож (вахтер)			всего до 380
1.	Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие нарушений по охране объекта, обеспечение соблюдения пропускного режима	60%	один раз в месяц
		соблюдение графика дежурства	60	один раз в месяц
		своевременное реагирование на экстраординарные ситуации	60	один раз в месяц
		отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	60	один раз в месяц
2.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	90	один раз в месяц

3.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 50	один раз в месяц
10.	Гардеробщик			всего до 372
1.	Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие нарушений по охране объекта, обеспечение соблюдения пропускного режима	60	один раз в месяц
		соблюдение графика дежурства	60	один раз в месяц
		своевременное реагирование на экстраординарные ситуации	60	один раз в месяц
		отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	60	один раз в месяц
2.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	90	один раз в месяц
3.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 42	один раз в месяц
11.	Кастелянша			всего до 354

1.	эффективность трудовой деятельности	- Контроль за выполнением правил эксплуатации выданного имущества; - сохранение имущества колледжа; - отсутствие обоснованных жалоб студентов, родителей и работников колледжа на некачественное исполнение должностных обязанностей	70 70 160	один раз в месяц
2.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 54	один раз в месяц
12.	Слесарь механосборочных работ			всего до 229
1.	Выполнение работ	Показатель брака при выполнении работ < 3%	40	один раз в месяц
		Снижение времени выполнения работ в два и более раз от запланированного	30	один раз в месяц
		Рациональное использование расходных материалов и инструмента	30	один раз в месяц
2.	Культура производства	Содержание в исправности и чистоте оборудования, приспособлений и инструмента.	20	один раз в месяц
3.	Выполнение требований охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности	Отсутствие замечаний руководства	20	один раз в месяц
4.	Эффективность трудовой деятельности	- соблюдении сроков выполнения поставленных задач, поручений, распоряжений; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников производства;	60	один раз в месяц

5.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 29	один раз в месяц
13.	Станочник широкого профиля		всего до 229	
1.	Выполнение работ	Показатель брака при выполнении работ < 3%	40	один раз в месяц
		Снижение времени выполнения работ в два и более раз от запланированного	30	один раз в месяц
		Рациональное использование расходных материалов и инструмента	30	один раз в месяц
2.	Культура производства	Содержание в исправности и чистоте оборудования, приспособлений и инструмента.	20	один раз в месяц
3.	Выполнение требований охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности	Отсутствие замечаний руководства	20	один раз в месяц
4.	Эффективность трудовой деятельности	- соблюдении сроков выполнения поставленных задач, поручений, распоряжений; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников производства;	60	один раз в месяц
5.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 29	один раз в месяц
14.	Оператор станков с программным управлением		всего до 229	
1.	Выполнение работ	Показатель брака при выполнении работ < 3%	40	один раз в месяц
		Снижение времени выполнения работ в два и более раз от запланированного	30	один раз в месяц

		Рациональное использование расходных материалов и инструмента	30	один раз в месяц
2.	Культура производства	Содержание в исправности и чистоте оборудования, приспособлений и инструмента.	20	один раз в месяц
3.	Выполнение требований охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности	Отсутствие замечаний руководства	20	один раз в месяц
4.	Эффективность трудовой деятельности	- соблюдении сроков выполнения поставленных задач, поручений, распоряжений; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников производства;	60	один раз в месяц
5.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 29	один раз в месяц
15.	Токарь			всего до 229
1.	Выполнение работ	Показатель брака при выполнении работ < 3%	40	один раз в месяц
		Снижение времени выполнения работ в два и более раз от запланированного	30	один раз в месяц
		Рациональное использование расходных материалов и инструмента	30	один раз в месяц
2.	Культура производства	Содержание в исправности и чистоте оборудования, приспособлений и инструмента.	20	один раз в месяц
3.	Выполнение требований охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности	Отсутствие замечаний руководства	20	один раз в месяц

4.	Эффективность трудовой деятельности	- соблюдении сроков выполнения поставленных задач, поручений, распоряжений; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников производства;	60	один раз в месяц
5.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно-правового акта	до 29	один раз в месяц

Д. Столовая

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
--	----------------------	--	---------------------------------	---------------

1.	Заведующий производством	всего до 395		
1.	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	85	один раз в месяц
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции,	60	
		соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	60	
2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	60	один раз в месяц

3.	Эффективность трудовой деятельности	<p>назначается при:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса 	35	один раз в месяц
4.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно- правового акта	до 65	один раз в месяц
2.	Повар	всего до 369		
1.	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	115	один раз в месяц
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	85	один раз в месяц
2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	100	один раз в месяц

3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
4.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно- правового акта	до 49	один раз в месяц
3.	Мойщица посуды		всего до 371	
1.	Обеспечение условий для организации питания обучающихся	качественная и своевременная обработка посуды и инвентаря	30	один раз в месяц
		качественная уборка пищеблока, обеденного зала и других помещений столовой	50	один раз в месяц
		обеспечение первичной обработки продуктов питания	50	один раз в месяц
		качественное проведение генеральных уборок	75	один раз в месяц
2.	Обеспечение требований Сан ПиНа, Роспотребнадзора	отсутствие нарушений	70	один раз в месяц
3.	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств	12	один раз в месяц
		недопущение боя посуды по вине работника	13	
4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц

5.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно- правового акта	до 41	один раз в месяц
----	--	--	-------	------------------

Условия, порядок и размеры стимулирующих выплат определяются Колледжем как для работников по основной педагогической должности, так и по совмещаемой должности в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Размер стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности работников учреждения определяется 1 раз в месяц.

Заработная плата работников колледжа за текущий месяц выплачивается с учетом установленных Комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссией) выплат стимулирующего характера по итогам работы за предыдущий месяц.

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

Стимулирующие надбавки за ученую степень устанавливаются от должностного оклада (оклада) в размере:

- кандидат наук - 8 %;
- доктор наук - 10 %.

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

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%;

4.5.2 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%;

4.5.3 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», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», медалью К.Д.Ушинского и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%;

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

4.5.5 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 5% .

4.6 При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пунктов 4.5.1.- 4.5.7, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

4.7 При определении размера стимулирующих выплат работникам по качественным показателям предусматривать зависимость по отдельным показателям, рекомендованным в пункте 4.2, а также стимулирующих надбавок в пунктах 4.4-4.5, от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов).

4.8 Стимулирующие надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливаются по основной должности в следующем порядке:

- от 5 лет до 10 лет в размере 5% от должностного оклада;
- от 10 лет до 15 лет в размере 10% от должностного оклада;
- от 15 лет до 20 лет в размере 15% от должностного оклада;
- от 20 лет до 25 лет в размере 20% от должностного оклада;
- от 25 лет и выше в размере 25% от должностного оклада.

4.9 К иным выплатам стимулирующего характера отнесены следующие виды надбавок:

4.9.1. Единовременное пособие молодому специалисту - выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области при одновременном соблюдении им следующих условий:

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с образовательным учреждением,
- срок трудового договора составляет не менее трех лет,
- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

4.9.2. За наставничество в размере 20 % от должностного оклада.

4.10 Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением специально созданной в Учреждении Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам (далее – Комиссия), действующей согласно Положению, утвержденному локальным актом Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ НСО «Новосибирский колледж промышленных технологий».

Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом директора учреждения.

Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом директора учреждения на основании протокола Комиссии, согласно Положению об оплате труда работников ГБПОУ НСО «Новосибирский колледж промышленных технологий».

4.10.1 В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности, определенных в Положении о системе оплаты труда работников.

4.10.2 В состав Комиссии входят представители администрации, работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации.

4.10.3 Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:

- ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- рассматривает листы оценки деятельности работников (с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем), с отражением итоговых оценок по деятельности каждого работника, которые прилагаются к протоколу;
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет процентов с отражением итоговых значений в протоколе.

4.10.4 Вновь принятым работникам, при отсутствии материалов самоанализа комиссия назначает стимулирующие выплаты в размере 150 % от оклада, до момента очередного заседания Комиссии.

4.11 Предельный месячный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников, определяется следующим образом:

- Определяется месячный объем фонда оплаты труда работников Учреждения по формуле:

$$\text{ФОТм} = \text{ФОТг} / 12 \text{ месяцев, где}$$

ФОТм - месячный объем фонда оплаты труда работников Учреждения;

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

- Определяется предельный месячный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников (далее - Фстм) с учетом районного коэффициента, по формуле:

$$\text{Фстм} = \text{ФОТм} - (\text{Фгв} + \text{Фп}), \text{ где}$$

Фгв – фонд оплаты труда гарантированных выплат в месяц (выплаты по окладам и компенсационные выплаты),

Фп – фонд прочих обязательных выплат в месяц (выплаты директору Учреждения, установленные приказом Министерства, персональные (индивидуальные) надбавки и доплаты, установленные работникам Учреждения, надбавки за ученую степень, почетные звания, награды и т.п.).

4.12 В случае, если объем средств, необходимый для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности работников Учреждения, превышает (ниже предусмотренного) предельный месячный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников (Фстм), директором колледжа производится пропорциональное уменьшение (увеличение) размеров выплат надбавок за качественные показатели деятельности работникам Учреждения по отдельным группам (преподаватели; мастера производственного обучения; прочие педагогические работники; заместители директора; главный бухгалтер; руководители структурных подразделений; прочие работники) путем применения поправочного коэффициента (далее - Кп), который рассчитывается по формуле:

$$\text{Кп} = \text{Фрасч} / \text{Фстм}$$

и утверждается приказом директора учреждения.

4.13 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной тарифным соглашением.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения, созданная в Министерстве, не реже одного раза в квартал оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения, которые устанавливаются приказом Министерства.

Руководителю ежеквартально устанавливается стимулирующая выплата за счет внебюджетных средств Учреждения от объема внебюджетных средств, за исключением средств от сдачи в аренду помещений, поступающих на расчетный счет Учреждения – размер данной стимулирующей выплаты определяется Министерством.

Премии по итогам календарного периода, а также за важные и особо важные задания руководителю учреждения устанавливаются приказом Министерства.

4.14 Стимулирующая выплата за квалификационную категорию руководителям, их заместителям и руководителям структурных подразделений устанавливается: за первую квалификационную категорию – 10 %; за высшую квалификационную категорию в размере 18% от должностного оклада.

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

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

4.17 Руководитель учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников за выполнение важных и особо важных заданий. В случае отсутствия предложений о единовременном премировании работников от руководителя в адрес Комиссии, основанием для премирования за выполнение важных и особо важных заданий может являться ходатайство (служебная записка) от:

- заместителей директора, главного бухгалтера и руководителей подразделений, подчиненных директору учреждения непосредственно;
- руководителей подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора;
- остальных работников в подразделениях учреждения – по представлению руководителей подразделений по направлениям о премировании работников с указанием оснований для премирования;
- руководителей комиссий и рабочих групп, а также докладной записки о проделанной организационной работе.

Премия с учетом мнения Комиссии или на основании ходатайства (служебной записки) за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом директора в пределах фонда оплаты труда, за счет средств областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности. Максимальный размер премии за выполнение важных и особо важных заданий не ограничен.

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

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течении месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- эффективное завершение учебного года, финансового года;

- подготовка учреждения к новому учебному году;
- иные основания.

4.18 Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год).

Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника, в пределах фонда оплаты труда, за счет средств областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

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

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

Основанием для отмены стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности или снижение их размера является представление руководителя структурного подразделения учреждения (непосредственного руководителя работника) с указанием фактов, устанавливающих не эффективную деятельность работника. Решение об отмене (снижении) оформляется отдельным пунктом протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

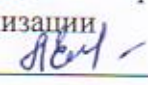


4.20 При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников учреждения.

4.21 Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Тарифным соглашением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«НОВОСИБИРСКИЙ КОЛЛЕДЖ ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»
(ГБПОУ НСО «НОВОСИБИРСКИЙ КОЛЛЕДЖ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»)

<p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>Председатель профсоюзной организации</p> <p> Е. И. Ащеулова</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ</p> <p>Директор ГБПОУ НСО «Новосибирский колледж промышленных технологий»</p> <p> М. Ю. Затолокин</p> <p>приказ № <u>74-09</u> от <u>14.03</u> 202<u>4</u> г.</p> 
--	---

ИЗМЕНЕНИЯ

в локальный акт № 25 «Положение об оплате труда
работников Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Новосибирской области
«Новосибирского колледжа промышленных технологий»

Внести в локальный акт № 25 «Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирского колледжа промышленных технологий», утвержденный приказом № 309-од от 25.10.2023 года, в раздел «IV. Виды выплат стимулирующего характера»:

В подраздел «В. Специалисты и служащие» Пункт 24 «Инженер по надзору за строительством».

24	Инженер по надзору за строительством		всего до 290	
	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат всего %	Период оценки
1.	Своевременная и качественная подготовка документации в части организации строительных и ремонтных работ	Обеспечение подготовки комплектов документации без нарушений сроков в рамках утвержденных планов и заключенных договоров	60	Один раз в месяц
2.	Своевременная и качественная подготовка документации в части организации процедур закупок товаров, работ, услуг для обеспечения строительных и ремонтных работ	Обеспечение подготовки комплектов документации без нарушений сроков в рамках установленных требований ФЗ и иных нормативно-правовых актов.	60	Один раз в месяц
3.	Осуществление строительного надзора за деятельностью контрагентов	Обеспечение контроля за качеством и своевременностью исполнения обязательств колледжа и контрагентов в рамках утвержденных планов и заключенных договоров	60	Один раз в месяц

4.	Своевременность представления оперативных, месячных, квартальных и годовых отчетов, а также других сведений и их качество	Соблюдение сроков и качества предоставления запрашиваемой и периодической информации в рамках компетенции (отсутствие жалоб)	40	Один раз в месяц
5.	Своевременный и качественный контроль за техническими условиями, нормами охраны труда и техники безопасности, требованиям пожарной безопасности	Отсутствие выявленных нарушений при организации производственных работ	40	Один раз в месяц
6.	Эффективность трудовой деятельности	Назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, сотрудников колледжа, контрагентов	30	Один раз в месяц
7.	Увеличение заработной платы в связи с исполнением региональных нормативно правовых актов Новосибирской области	Устанавливается для действующих работников с момента принятия нормативно - правового акта	до	Один раз в месяц