

УТВЕРЖДАЮ

СОГЛАСОВАНО

Руководитель В.В. Эллерт

Председатель первичной профсоюзной
организации Е.В. Андреева

ФИО

ФИО

М.П.



ПОДПИСЬ

ПОДПИСЬ

Положение об оплате труда работников

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский политехнический колледж»

(наименование учреждения)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский политехнический колледж» (далее – учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области», Областному отраслевому соглашению по учреждениям Новосибирской области находящимся в ведении Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области на 2017-2019 гг. (далее – Отраслевое соглашение), и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области.

1.2. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

1.3. Заработная плата работника, принятого по трудовому договору на неполный рабочий день, или не полностью отработавшего норму рабочего времени, в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (например, командировка, отсутствие в связи с болезнью), при соблюдении нормы труда за фактически отработанное время и выполнении качественных показателей не должна быть ниже заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, рассчитанной пропорционально отработанному времени.

1.4. По Учреждению средняя заработная плата педагогов (педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, педагог-психолог), преподавателей (в т.ч. тренер – преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности) и мастеров производственного обучения, полностью отработавших норму рабочего времени, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) с учетом выполнения качественных показателей деятельности, не должна быть ниже уровня, установленного в постановлении Правительства Новосибирской области от 29.04.2013 № 194-п «О мерах по поэтапному повышению заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области».

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

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

При расчете норматива формирования расходов на оплату труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера максимальный размер средств на выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера не должен превышать 80% предельного расчетного размера средств на выплаты стимулирующего характера руководителя Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения не должен превышать 80% от превышения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя Учреждения над среднемесячной заработной платой работников Учреждения.

1.7. Оплата труда работников, работающих на почасовой оплате труда в Учреждении, осуществляется в соответствии с Постановлением Губернатора Новосибирской области от 15.02.2005 № 81 «О часовой оплате труда».

1.8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся (воспитанников) и (или) специфики контингента. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, виды и размер компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- на учебный год - до 1 сентября;
- при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

1.9 Размер выплат стимулирующего характера, в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, руководителю учреждения не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 процентов. Порядок и условия установления размера вознаграждения руководителям Учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности определяются Министерством образования, науки и инновационной политики Новосибирской области.

1.10 Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера бюджетного и казенного учреждения начисляется в пределах установленного норматива расходов на оплату труда руководителей учреждений. Указанный норматив рассчитывается с учетом:

- численности заместителей руководителя учреждения;
- ограничения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру;
- кратности среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате работников учреждения.

1.11. Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя бюджетного учреждения с учетом вознаграждения от дохода, полученного от предпринимательской деятельности, без учета индивидуальной надбавки, установленной в соответствии с постановлением главы администрации Новосибирской области от 25 февраля 2004 г. № 96 «О порядке установления индивидуальных надбавок руководителям государственных унитарных предприятий Новосибирской области, руководителям государственных учреждений Новосибирской области», не должна превышать среднемесячную начисленную заработную плату работников учреждения в зависимости от фактической численности работников:

фактическая численность работников учреждения, чел.	превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 3

В расчет среднемесячной заработной платы работников учреждения не включается заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения

2.1. Оплата труда работников учреждения включает:

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

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

- с Отраслевым соглашением;

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

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

при повышении и (или) индексации должностных окладов работников учреждений, финансируемых из областного бюджета Новосибирской области, в соответствии с нормативными правовыми актами Новосибирской области;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, ученого 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.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.5. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков), на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один года после выхода из указанных отпусков;

после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

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.

III. Виды выплат компенсационного характера

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

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся, доплата за:

работу в ночное время в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время;

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

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

Руководитель Учреждения и его заместители, помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую работу в том же Учреждении, но не более 360 часов в год.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении (включая руководителя и его заместителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Педагогическим работникам, заместителям руководителя и другим работникам Учреждения при выполнении дополнительной работы наряду с работой, определенной трудовым договором, оплата труда производится из расчета должностного оклада и квалификации работника по совмещаемой должности (профессии) с учетом порученного объема дополнительной работы.

Выполнение заместителями руководителя Учреждения дополнительной работы в пределах рабочего времени – по совмещению, за пределами рабочего времени – по внутреннему совместительству разрешается по решению руководителя Учреждения.

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

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

➤ работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Доплаты за вредные и (или) опасные условия труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на доплату.

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

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

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

за заведование кабинетом учебной дисциплины – от 5% до 10% к должностному окладу по основной должности;

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

за руководство цикловой (предметной) комиссией – от 10% до 45% к должностному окладу по основной должности в зависимости от направленности деятельности цикловой комиссии, численного состава преподавателей и совместителей;

за классное руководство (кураторство) учебной группой – от 40 руб. 00 коп. до 50 руб. 00 коп. за каждого обучающегося (студента) в зависимости от вида курируемых обучающихся (студентов) - новый набор, второй и третий курсы, выпускные курсы.

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

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

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

IV. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавки за качественные показатели деятельности работников;
- ученая степень;
- почетное звание;

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

Преподаватели, мастера производственного обучения, педагогические работники

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, Т, %	Период оценки
1	Преподаватели		до 350%	
1.1	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: (по всем группам в целом) 95% и более менее 95 %	70% 0%	один раз в семестр при условии выполнения показателя по лицу в целом
		качественная успеваемость обучающихся: (по всем группам в целом) 40% и более 20%-39% менее 20 %	60% 40% 0%	один раз в семестр
1.2	Качество обеспечения учебного процесса	-разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения (ФОС, методические разработки) -исследовательская, экспериментальная и опытно-конструкторская работа с обучающимися -разработка и внедрение авторских программ	20% 10% 10%	один раз в семестр
1.3	Организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю)	Организация и проведение открытого внеклассного мероприятия Помощь в организации и посещение мероприятий лицея (спортивно-оздоровительные, досуговые, коррекционно-развивающие и профилактические др.)	30% 10%	один раз в квартал
1.4	Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю)	<u>за каждое мероприятие всероссийского уровня:</u> подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей <u>за каждое мероприятие областного уровня:</u> подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей <u>за каждое мероприятие уровня учреждения:</u> подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	20% 25% 35% 15% 20% 25% 10% 15% 20%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.5	Проведение занятий высокого качества	-Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий, инновационных методик -Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий -Посещение открытых уроков и внеклассных мероприятий	10 % 20% 20 %	один раз в квартал
1.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается за: - участие в методической работе (конференции, семинары, методические объединения); - выступление с докладом, сообщением на конференции, семинаре, методическом объединении) - высокий уровень исполнительской дисциплины (заполнение журналов, своевременного предоставления запрашиваемой информации; подготовка отчетов и др.)	10% 10% 10%	один раз в квартал
2	Мастера производственного обучения		до 350%	
2.1	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся по теоретическому обучению в группе, за которую мастер отвечает: 95% и более менее 95 %	20% 0%	один раз в семестр при условии выполнени я показателя по лицу в целом
		качественная успеваемость обучающихся по теоретическому обучению в группе, за которую мастер отвечает: 40% и более 20%-39% менее 20 %		20% 10% 0 %
		абсолютная успеваемость обучающихся по производственному обучению: 95% и более менее 95 %	40% 0%	один раз в семестр при условии выполнени я показателя по лицу в целом

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		качественная успеваемость обучающихся по производственному обучению: 40% и более 20%-39% менее 20 %	30% 15% 0%	один раз в квартал
2.2	Качество обеспечения учебного процесса	-разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения (ФОС, методические разработки) -исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися -разработка и внедрение авторских программ	10% 10% 10%	Один раз в семестр
2.3	Воспитательная работа по обеспечению высокого уровня посещаемости занятий (работа с родителями/или законными представителями); работа в общежитии)	Проведение родительских собраний 2 раза в год; Посещение общежития с целью обеспечения уровня посещаемости занятий	20% 20%	Один раз в квартал
2.4	Организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю)	Организация и проведение открытого внеклассного мероприятия Помощь в организации и посещение мероприятий лицея (спортивно-оздоровительные, досуговые, коррекционно-развивающие и профилактические др.)	10 % 10%	Один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.5	Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю), конкурсах по специальности (профессии)	<u>за каждое мероприятие всероссийского уровня:</u> подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей <u>за каждое мероприятие областного уровня:</u> подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей <u>за каждое мероприятие уровня учреждения:</u> подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	20% 25% 35% 15% 20% 25% 10% 15% 20%	Один раз в квартал
2.6	Проведение уроков (занятий) высокого качества	-Проведение мастер-классов , открытых уроков и внеклассных мероприятий -Посещение открытых уроков и внеклассных мероприятий	10 % 10%	Один раз в квартал
2.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается за: - участие в методической работе (конференции, семинары,, методические объединения); - работа в качестве эксперта на конкурсах, выступление с докладом, сообщением на конференции, семинаре, методическом объединении) - высокий уровень исполнительской дисциплины (заполнение журналов, своевременного предоставления запрашиваемой информации; подготовка отчетов и др.)	10% 10% 10%	Один раз в квартал
2.8	Дополнительная нагрузка, разовые поручения	Выполнение поручений руководителя по улучшению и сохранению материально-технической базы (дежурство, разовые уборки, косметические ремонты и пр.); Подготовка авторских информационных материалов для сайта организации	10 % 10%	Один раз в квартал
3	Социальный педагог		до 350%	
3.1	Качественная организация работы по социализации обучающихся	оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в социально-опасном положении	30%	Один раз в квартал
		отсутствие жалоб родителей и педагогов на несвоевременную организацию работы	20%	Один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		качественное выполнение плана работы по профессиональной ориентации обучающихся	20%	Один раз в квартал
3.2	Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	охват обучающихся «группы риска» во внеурочное время общественно-полезной деятельностью: 90%-100% от 80% до 89% менее 80%	30% 20% 10%	один раз в квартал
		результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуспешности обучения: - отсутствие правонарушений - снижение количества правонарушений	40% 35%	один раз в квартал
		взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся	40%	один раз в квартал
3.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствию замечаний контролирующих органов - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	10% 10% 10%	один раз в квартал
3.4	Работа по трудоустройству, патронажу	Доля выпускников из числа сирот и оставшихся без попечения родителей, трудоустроенных по полученной профессии 80% 50-79%	100% 0%	Один раз в год

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.5	Повышение профессионального уровня	Участие в научно-практических конференциях Посещение методических семинаров Подготовка выступлений на педагогических советах, цикловых комиссиях по информированию и обмену опытом Распространение педагогического опыта в интернет проектах «Всероссийский фестиваль педагогического мастерства» и др.	10% 10% 10% 10%	один раз в квартал
4	Старший мастер		до 350 %	

4.1	Контроль работы мастеров по достижению обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: (по всем группам в целом, курируемым мастерами) 95% и более менее 95 %	60% 0%	один раз в семестр при условии выполнения показателя по лицею в целом
		качественная успеваемость обучающихся: (по всем группам в целом, курируемым мастерами) 40% и более 20% -39% менее 20 %	60% 40% 0%	один раз в семестр
4.2	Курирование работы мастеров по обеспечению учебного процесса и производственной практики	-разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения (ФОС, методические разработки) -исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися -разработка и внедрение авторских программ	10% 10% 10%	один раз в квартал

4.3	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий (работа с родителями/или законными представителями); работа в общежитии)	Составление графика проведения родительских собраний 2 раза в год и контроль его исполнения; Составления графика посещения общежития с целью обеспечения уровня посещаемости занятий и контроль его исполнения мастерами	10% 20%	один раз в квартал
4.4	Работа по трудоустройству и курированию (в течение 2 лет) выпускников	Доля (от общего количества выпускников учебной группы), трудоустроенных по полученной профессии 80% Менее	20% 0%	один раз в год
4.5	Организация учебной и производственной практики	Согласование графиков выхода на учебную и производственную практику; курирование прохождения практики; Контроль за подготовкой отчетной документации	10% 10%	один раз в квартал
4.6	Обеспечение условий для качественной подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю), конкурсах по специальности (профессии)	<u>за каждое мероприятие всероссийского уровня:</u> подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей <u>за каждое мероприятие областного уровня:</u> подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей <u>за каждое мероприятие уровня учреждения:</u> подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	20% 25% 35% 15% 20% 25% 10% 15% 20%	один раз в квартал
4.7	Организация проведения мастерами занятий высокого качества	-Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеклассных мероприятий -Посещение открытых уроков и внеклассных мероприятий	10 % 10%	один раз в квартал
4.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается за: - участие в методической работе (конференции, семинары,, методические объединения); - работа в качестве эксперта на конкурсах, выступление с докладом, сообщением на конференции, семинаре, методическом объединении) - высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подача табеля учета рабочего времени мастеров, своевременного предоставления запрашиваемой информации; подготовка отчетов и др.)	5% 5% 5%	один раз в квартал

4.9	Дополнительная нагрузка, разовые поручения	Выполнение поручений руководителя по улучшению и сохранению материально-технической базы (дежурство, разовые уборки, косметические ремонты и пр.); Подготовка авторских информационных материалов для сайта организации	10 % 10%	один раз в квартал
5	Методист		до 350 %	

5.1	Подготовка локальных актов и нормативной методической документации (работа с текстом, организация обсуждения, размещение принятого документа на сайте организации).	за каждый оформленный соответствующим образом документ	50% , но не более 100 % в сумме	один раз в квартал
5.2	Методическое сопровождение сайта	Поквартальный мониторинг, подготовка информационных материалов	40%	
5.3	Организация и проведение методических мероприятий в лице (школа педагога, открытый стол, семинары, конкурсы, конференции и др.) с оформлением результатов	за каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	20% но не более 60% в сумме	один раз в квартал
5.4	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	10% но не более 30% в сумме	один раз в квартал

5.5	Научно-методическая деятельность	Редактирование и подготовка к публикации учебно-методических материалов педагогического состава	50%	один раз в квартал
5.6	Подбор методик и проведение мониторинга учебного процесса	с обязательным наличием оформленной аналитической справки	10% но не более 40% в сумме	один раз в квартал
5.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении плана методической работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	30%	один раз в квартал
6	Руководитель платных образовательных услуг		до 350%	

6.1.	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, кадровые агентства, служба занятости населения)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	100%	один раз в квартал
6.2.	Организация и проведение профориентационных мероприятий	Не реже 1 мероприятия в квартал	По факту, но не более 60%	один раз в квартал
6.3.	Деятельность, связанная с трудоустройством слушателей курсов по профессиональной подготовки	По факту	30%	один раз в квартал
6.4.	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	10% но не более 30% в сумме	один раз в квартал

6.5.	Работа со СМИ (подготовка рекламных текстов), работа по информированию о профессиях лица с использованием различных носителей информации	По факту	60%	один раз в квартал
6.6.	Консультационная помощь педагогическому составу в разработке учебно-методической документации	за каждый оформленный соответствующим образом документ	10% но не более 40% в сумме	один раз в квартал
6.7.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	30%	один раз в квартал

Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, в т.ч. обособленных

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Заведующий общежитием, начальник хозяйственного отдела и пр.		до 350 %	
1.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	20%	один раз в квартал
1.2	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 квартал
1.3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	90%	один раз в квартал
1.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	30%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.5	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 год
1.6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения	30%	один раз в квартал
1.7	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	30%	один раз в квартал
1.8	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	50%	один раз в квартал
2	Заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе, заместитель руководителя по учебно-производственной работе		до 350 %	
2.1	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	50% 0%	один раз в семестр при условии выполнения показателя по лицею в целом
2.2	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	20% 0%	один раз в семестр при условии выполнения показателя по лицею в целом

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	20% 10% 0%	один раз в семестр при условии выполнения показателя по лицу в целом
2.3	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 80% и более Менее 80%	40% 0%	один раз в год
2.4	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями	за каждое мероприятие	10% но не более 40% в сумме	один раз в квартал
2.5	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие областного уровня: подготовка призеров подготовка победителей	10% 20% 10% 20%	один раз в квартал
2.6	Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% менее 100%	50% 0%	ежегодно
2.7	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	30% 20% 0%	один раз в год

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.8	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	40 %	один раз в квартал
3	Главный бухгалтер		до 350%	
3.1	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	60%	один раз в квартал
3.2	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	отсутствие задолженности	60%	один раз в квартал
3.3	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	60%	один раз в квартал
3.4	Качество ведения бухгалтерского учета	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов и министерства	50%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	70%	один раз в квартал
3.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий 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 квартал

Специалисты и служащие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Работники бухгалтерии		до 350 %	
1.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	70%	один раз в квартал

1.2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	70%	один раз в квартал
1.3	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	80%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	100%	один раз в квартал
1.4	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	30%	один раз в квартал
2	Работники отдела кадров, юрисконсульт, секретарь, делопроизводитель, паспортист		до 350%	
2.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	75%	один раз в квартал
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	70%	один раз в квартал

2.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	75%	один раз в квартал
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	70%	один раз в квартал
2.3	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 	<p>10%</p> <p>10%</p> <p>10%</p> <p>10%</p>	один раз в квартал
2.4	Выполнение нагрузки, не предусмотренной должностной инструкцией	Разовые поручения руководителей структурных подразделений	20%	один раз в квартал
3	Работники библиотеки		до 280 %	

3.1	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	ведение работы по формированию и пополнению библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС, учебными планами, программами и задачами учебно-воспитательной работы	40%	один раз в квартал
		обеспечение сохранности библиотечного фонда, поддержание изданий в удовлетворительном состоянии; обеспечение контроля соблюдения сроков возврата литературы	40%	один раз в квартал
		организация и проведение учебно-воспитательных мероприятий со студентами	50%	один раз в квартал
3.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	организация работы мультимедийной библиотеки, ведение электронного каталога	40%	один раз в квартал
3.3	Методическая работа	подготовка тематических обзоров учебной, научной, справочной и художественной литературы, оказание помощи педагогическим работникам в подготовке лекций (уроков) и внеклассных мероприятий	40%	один раз в квартал
		оформление тематических выставок	20%	один раз в квартал
		участие в работе методического объединения библиотекарей образовательных учреждений	20%	один раз в квартал

3.4	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	30%	один раз в квартал
4	Комендант		до 320 %	
4.1	Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение пропускного режима, организация соблюдения графика дежурств по зданию, общежитию	40%	один раз в квартал
		организация мероприятий по улучшению жилищно-бытового обслуживания проживающих в общежитии	40%	один раз в квартал
		обеспечение бережного отношения обучающихся к имуществу учреждения, учет и сохранность товарно-материальных ценностей	40%	один раз в квартал
		благоустройство здания, общежития, организация систематических генеральных уборок помещений	40%	один раз в квартал
		обеспечение своевременного ремонта или замены оборудования, мебели, постельного белья, а также устранения недостатков в бытовом обеспечении	40%	один раз в квартал

4.2	Обеспечение выполнения правил проживания в общежитии, требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	50%	один раз в квартал
4.3	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	10% 10% 10% 10%	один раз в квартал
4.4	Выполнение нагрузки, не предусмотренной должностной инструкцией	Разовые поручения руководителей структурных подразделений	до 30%	один раз в квартал
5	Заведующий хозяйством, складом		до 360 %	
5.1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний контролирующих органов	50%	один раз в квартал
		соответствие условий образовательного процесса требованиям Сан ПиН в части обеспечения температурного светового режима	50%	один раз в квартал
		поддержание чистоты и порядка на складе, в бытовых помещениях	50%	один раз в квартал

5.2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	50%	один раз в квартал
5.3	Рациональное использование энергоресурсов	проведение мероприятий, направленных на экономию энергоресурсов	50%	один раз в квартал
5.4	Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	20%	один раз в квартал
5.5	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 - контроле эффективности работы контрольно-пропускной системы	10% 10% 10% 10% 20%	один раз в квартал
5.6	Выполнение дополнительной нагрузки, не предусмотренной должностной инструкцией	Разовые поручения руководителя	до 30%	один раз в квартал

6	Механик		до 320 %	
6.1	Создание условий для качественного осуществления учебного процесса	обеспечение бесперебойной и надежной работы лабораторного оборудования	30%	один раз в квартал
		своевременная и качественная подготовка приборов, технических средств обучения, аппаратуры к проведению лабораторных работ	30%	один раз в квартал
		содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	30%	один раз в квартал
6.2	Рациональное использование расходных материалов	отсутствие замечаний по ведению учета расходных материалов	30%	один раз в квартал
		своевременное составление заявок на приобретение расходных материалов, реактивов	30%	один раз в квартал
6.3	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	отсутствие нарушений	30%	один раз в квартал
6.4	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	20%	один раз в квартал

Рабочие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Водители		до 320 %	
1.1	Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	отсутствие дорожно-транспортных происшествий, поломок по вине водителя	60%	один раз в квартал
		своевременное техническое обслуживание транспорта	60%	один раз в квартал
		качественное проведение ремонта транспортного средства, содержание автомобиля в хорошем состоянии	60%	один раз в квартал
1.2	Рациональное использование материальных запасов	экономный расход ГСМ, запасных частей	60%	один раз в квартал
1.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40%	один раз в квартал
1.4	Выполнение дополнительной нагрузки, не предусмотренной должностной инструкцией	Разовые поручения руководителя	До 40%	один раз в квартал
2	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, слесарь-сантехник, электрик		до 320 %	
2.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	60%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	30%	один раз в квартал
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	40%	один раз в квартал
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	30%	один раз в квартал
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	30%	один раз в квартал
2.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	30%	один раз в квартал
2.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	30%	один раз в квартал
2.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	один раз в квартал
2.6	Выполнение дополнительной нагрузки, не предусмотренной должностной инструкцией	Разовые поручения руководителя	до 40%	один раз в квартал
3	Уборщик служебных помещений, уборщик территории		до 300 %	
3.1	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	40%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.2	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	40%	один раз в квартал
3.3	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	40%	один раз в квартал
3.4	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	40%	один раз в квартал
3.5	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	40%	один раз в квартал
3.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в квартал
3.7	Выполнение дополнительной нагрузки, не предусмотренной должностной инструкцией	Разовые поручения руководителя	до 50%	один раз в квартал
4	Гардеробщик		до 320 %	
4.1	Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение бесперебойной работы гардероба	50%	один раз в квартал
		обеспечение сохранности имущества, сданного на хранение	50%	один раз в квартал
		содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	50%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	50%	один раз в квартал
4.3	Культура обслуживания	отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	
4.4	Выполнение дополнительной нагрузки, не предусмотренной должностной инструкцией	Разовые поручения руководителя	до 70%	один раз в квартал
5	Мойщица посуды, кухонный работник		до 300 %	
5.1	Обеспечение условий для организации питания обучающихся	качественная и своевременная обработка посуды и инвентаря	40%	один раз в квартал
		качественная уборка пищеблока, обеденного зала и других помещений столовой	40%	один раз в квартал
		обеспечение первичной обработки продуктов питания	30%	один раз в квартал
		качественное проведение генеральных уборок	40%	один раз в квартал
5.2	Обеспечение требований Сан ПиНа, Роспотребнадзора	отсутствие нарушений	30%	один раз в квартал
5.3	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, недопущение боя посуды по вине работника	40%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40% 40%	один раз в квартал
6	Грузчик		до 300 %	
6.1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	отсутствие нарушений	60%	один раз в квартал
6.2	Соблюдение норм, правил и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	60%	один раз в квартал
6.3	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте	отсутствие нарушений	60%	один раз в квартал
6.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40% 40%	один раз в квартал
6.5	Выполнение дополнительной нагрузки, не предусмотренной должностной инструкцией	Разовые поручения руководителя	до 40%	один раз в квартал
7	Пекарь, повар		до 300%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.1	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	60%	один раз в квартал
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	60%	один раз в квартал
7.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	30%	По факту проверок
7.3	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	60%	один раз в квартал
7.4	Организация учебной и производственной практики по направлению подготовки «Технология продукции общественного питания»; рабочей профессии «Повар»	Назначается при Наличии учащихся, проходящих учебную/производственную практику	40%	один раз в квартал
7.5	Дополнительные работы по поручению руководителя структурного подразделения, связанные с деятельностью по организации бесперебойного питания обучающихся	Начисляются по факту	до 50 %	один раз в квартал
8	Заведующий столовой, заведующий производством		до 350 %	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.1	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	80%	один раз в квартал
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	80%	один раз в квартал
8.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	50%	один раз в квартал
8.3	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	60%	один раз в квартал
8.4	Организация учебной и производственной практики по направлению подготовки «Технология продукции общественного питания»; рабочей профессии «Повар»	Назначается при Наличии учащихся, проходящих учебную/производственную практику	40%	один раз в квартал
8.5	Дополнительные работы по поручению руководителя структурного подразделения, связанные с деятельностью по организации бесперебойного питания обучающихся	Начисляются по факту	40 %	один раз в квартал
	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
9	Кассир, продавец		до 350 %	
9.1	Своевременное и качественное ведение документации	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и заведующей столовой	70%	один раз в квартал
9.2	Соблюдение норм и правил в торговле, СаНиПИН	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и заведующей столовой	70%	один раз в квартал
9.3	Качество ведения и своевременность оформления документации (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и заведующей столовой	80%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	100%	один раз в квартал
9.4	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	30%	один раз в квартал

10	Заведующий мастерскими		до 350 %	
10.1	Организация текущего и перспективного планирования деятельности учебно-производственных мастерских с учетом целей, задач и направлений, для реализации которых они созданы. Обеспечение контроля за выполнением плановых заданий по ремонту и формированию материальной базы учебных мастерских.	Выполнение плановых показателей, связанных с ремонтом и обслуживанием мастерских, формированием материальной базы	До 100%	один раз в квартал
10.2	Организация заключения договоров с заинтересованными организациями по подготовке кадров, (целевой договор, договор о социальном партнерстве, договор на производственную практику).	По факту	До 50 %	один раз в квартал
10.3	Обеспечение условий для качественной подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю), конкурсах по специальности (профессии)	Организация процесса подготовки Призовые места	До 100 %	один раз в квартал
10.4	Организация учебной и производственной практики, обеспечение материалами учебного процесса производственного обучения	Согласование графиков выхода на учебную и производственную практику; курирование прохождения практики;	До 20 %	один раз в квартал
10.5	Обеспечение условий для работы ресурсного центра «Кнауф»: формирование материальной базы, подготовка отчетности, ресурсного центра взаимодействие с базовым учебным центром, набор слушателей, подготовка к аттестации	Выполнение плановых показателей Аттестация ресурсного центра	До 50 %	один раз в квартал
10.6	Организация работы по подготовке и проведению итоговой аттестации, подбор кандидатур, председателей ГИА	Готовность материальной базы Выполнение плановых показателей по ГИА Эффективный подбор кандидатур председателей ГИА	До 20%	Один раз в год

10.7	Эффективность трудовой деятельности, личностный рост, дополнительные поручения	назначается за: - участие в методической работе (конференции, семинары, методические объединения); - работа в качестве эксперта на конкурсах, выступление с докладом, сообщением на конференции, семинаре, методическом объединении) - высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подача табеля учета рабочего времени мастеров, своевременного предоставления запрашиваемой информации; подготовка отчетов и др.)	До 10%	один раз в квартал
	Работник Руководитель			

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

Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

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

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

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников;

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

ФОТ_{гв} - фонд оплаты труда гарантированных выплат (выплат по окладам и компенсационных выплат).

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

$$\text{Ф}_{\text{нв}} = \text{ФОТ}_{\text{ст}} / 12.$$

2) Определяется предельный месячный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников (Фкпд): из стимулирующей части фонда оплаты труда (Ф_{нв}) вычитаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения, установленные приказом министерства, персональные надбавки, установленные работникам учреждения, надбавки за ученую степень и почетные звания.

3) Предельный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников (Фкпд), направляется для распределения в экспертную комиссию. Состав и порядок работы комиссии регламентируются Положением об экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам ГБПОУ НСО «Новосибирский политехнический лицей»

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

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

4.5. После подсчета размеров надбавок за качественные показатели деятельности работников для оценки достаточности средств фонда оплаты труда составляется итоговый оценочный лист, отражающий размеры надбавок за качественные показатели деятельности работников, размеры должностных окладов работников, сумму средств, необходимую для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности работников. Путем суммирования объемов средств, необходимых для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности каждому работнику, определяются общая сумма средств, необходимая для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности всем работникам (Фрасч).

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

$$K_u = \text{Фрасч} / \text{Фкпд}.$$

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

минимального размера заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области;

уровня средней заработной платы педагогических работников, установленного постановлением Правительства Новосибирской области от 09.04.2012 № 170-п «О мерах по повышению заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области» **(в целом по учреждению)**.

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

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

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

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

- невыполнение (срыв выполнения) приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя или заданий руководителей структурных подразделений;
- наличие двух и более фактов чрезвычайных происшествий в течение отчетного квартала;
- совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- случаи травматизма обучающихся по вине работника;
- ухудшение качества работы, повлекшее нарушение деятельности структурного подразделения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности;

- повторных обоснованных жалоб, конфликтов по причине неудовлетворенности результатами предыдущих рассмотрений;

- применение к работнику повторного дисциплинарного взыскания при наличии ранее наложенного и не снятого дисциплинарного взыскания.

Основанием для отмены стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности или снижение их размера является представление руководителя структурного подразделения учреждения (непосредственного руководителя работника). Решение об отмене (снижении) оформляется отдельным пунктом приказа, устанавливающего размеры стимулирующих выплат.

4.10. Стимулирующие надбавки за ученую степень устанавливаются от должностного оклада (оклада) в размере: кандидат наук - от 8 до 16%; доктор наук - от 8 до 20%.

Стимулирующая надбавка за почетные звания устанавливаются работникам, имеющим:

Почетные звания: «Почетный работник сферы 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», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач» и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере от 8 до 25% от должностного оклада (ставки заработной платы);

Нагрудные знаки: «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» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20% от должностного оклада (оклада);

Нагрудные знаки «За развитие научно-исследовательской работы студентов», устанавливаются в размере до 15% от должностного оклада (ставки заработной платы);

Почетную грамоту Президента Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере до 15% от должностного оклада.

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

«Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации», устанавливаются в размере от 20% до 50% от должностного оклада (ставки заработной платы)».

4.11. При наличии у работника права на выплату нескольких надбавок, надбавка устанавливается по выбору на основании письменного заявления работника.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

