

Утверждено:

приказ № 84 от 31.08.2026

УТВЕРЖДАЮ

СОГЛАСОВАНО

Директор государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения «Новосибирский
машиностроительный колледж»

А.А. Ефремов



И.о. обязанности председателя первичной
профсоюзной организации
государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения «Новосибирский
машиностроительный колледж»

 М.Е. Голубцова

М.П.

Положение об оплате труда работников

Государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Новосибирской области «Новосибирский машиностроительный
колледж»

(наименование учреждения)

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский машиностроительный колледж» (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», Областным отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области на 2026-2028 годы (далее – Отраслевое соглашение), зарегистрированным 15.01.2026г. № 1. В 2026 году были заключены дополнительные соглашения к Областному отраслевому соглашению, зарегистрированные министерством труда и социального развития Новосибирской области от 10.04.2026 № 5, от 24.06.2026 № 10, от 20.08.2026 № 13, регулирующие вопросы труда педагогических работников.

С 01.09.2026 внесены следующие основные изменения:

- должностные оклады и ставки заработной платы 4го квалификационного уровня по профессионально - квалификационной группе должностей педагогических работников, увеличены до уровня утвержденного на 2026 год минимального размера оплаты труда – 27 093,0 руб. (далее – МРОТ);

- аналогичное увеличение должностного оклада осуществлено по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»;

- педагогическим работникам, отнесенным к 4му квалификационному уровню, выплаты компенсационного и стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в абсолютном размере с соблюдением условия их дифференциации в зависимости от размера должностного оклада (ставки заработной платы). При этом размер выплат компенсационного характера рекомендуется сохранить не ниже установленного в настоящее время размера при условии достаточности фондов оплаты труда;

- изменен перечень видов выплат компенсационного и стимулирующего характера. Отдельное внимание обращаем на перенос доплаты за работу в сельской местности из компенсационных выплат в выплаты стимулирующего характера;

- начисление всех выплат компенсационного характера осуществляется только после достижения размера заработной платы работника МРОТ.

Указанные изменения осуществляются в пределах утвержденных фондов оплаты труда за счет перераспределения средств между его составными частями с одновременной оптимизацией и унификацией системы дополнительных выплат.

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Новосибирской области от 21.12.2023 «413-ОЗ «Об областном бюджете Новосибирской области на 2024 год и плановый период 2025 и 2026 годов», в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области путем индексации их заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги Правительство Новосибирской области постановляет:

1) Увеличить с 1 ноября 2024 года на 16,2 процента фонды оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области, за исключением 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».

2) Обеспечить с 1 ноября 2024 года увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с работниками государственных учреждений Новосибирской области, за исключением категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», не менее чем на 16,2 процента за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности.

Дополнительным соглашением, зарегистрированным от 24.07.2024г. № 10 предусмотрено: повышение окладов по отраслевым должностям, с учетом требований к их сопоставимости с общеотраслевыми должностными окладами, в зависимости от сложности труда и квалификационных требований.

На основании постановления № 341-п от 31.07.2023г., в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Новосибирской области от 23.12.2022 № 307-ОЗ «Об областном бюджете Новосибирской области на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов», в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области путем индексации их заработной платы и в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, Правительство Новосибирской области постановляет:

-увеличить с 1 августа 2023 года за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности на 9,7 процента фонд оплаты труда работникам, 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».

Дополнительным соглашением:

- внесены изменения и дополнения в приложение № 3 к Областному отраслевому соглашению, а также в подписанное дополнительное соглашение от 31.05.2022 (регистрационный номер № 5 от 14.06.2022);

- предусмотрено повышение размеров окладов, ставок заработной платы с 01.07.2022 года:

- педагогическим работникам с 10% до 27,5% с учетом выполненных Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в части единого размера оклада, ставки заработной платы в каждом из четырех квалификационных уровней, а также дополнению и уточнению условий по выплатам стимулирующего характера, в том числе в части сохранения условий и размеров надбавок за квалификационную категорию;

- руководителям структурных подразделений учреждений образования, учебно-вспомогательному персоналу, а также по отдельным иным должностям работников на 10%.

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»

Данное Положение является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и устанавливающим условия оплаты труда работников учреждения.

Положение обязательно к применению при принятии иных локальных нормативных актов учреждения, заключении коллективного договора и трудовых договоров с работниками учреждения, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах объема субсидий из областного бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения учреждением государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств,

поступающих от приносящей доход деятельности. Использование средств, получаемых от приносящей доход деятельности, регулируется «Положением о внебюджетной деятельности»

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

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также руководитель учреждения согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Постановление Правительства Российской Федерации от 11 июля 2024 г. № 940 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225».

5. Конкретные условия оплаты труда работника учреждения определяются в заключенном с ним трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с системой оплаты труда, установленной коллективным договором и настоящим Положением.

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

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

7. Работнику учреждения, 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.

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

9. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы директора учреждения, а также каждого из заместителей директора учреждения, 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.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего директора учреждения, заместителя директора учреждения, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей, главного бухгалтера).

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
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

Определение среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения 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 24.12.2007 № 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.

Штатное расписание учреждения формируется и утверждается директором учреждения самостоятельно, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих учреждения с указанием их численности.

Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению с учетом

норм пункта 6.2.10 Соглашения и в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- ✓ на учебный год - до 1 сентября;
- ✓ при изменении в Положении о системе оплаты труда работников учреждения размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения

10. Оплата труда работников учреждения включает:

- 1) должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера;
- 4) выплаты по районному коэффициенту.

11. Показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей устанавливается в соответствии с Отраслевым соглашением.

12. Размеры должностных окладов директора учреждения и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей.

13. Размеры должностных окладов заместителей директора учреждения устанавливаются директором учреждения в размере 10-30% ниже должностного оклада директора учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

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

- 1) получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- 2) установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 3) присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- 4) присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

5) присуждении учёной степени доктора наук– с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией;

6) увеличении стажа педагогической работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

16. 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.

17. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях при:

1) работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

2) выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
преподаватель	преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель, социальный педагог, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения
учитель технологии	мастер производственного обучения, инструктор по труду
учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам),

	воспитатель
учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
преподаватель	учитель (при совпадении профиля работы), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы), руководитель физического воспитания (при совпадении профиля работы)
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
руководитель физического воспитания	учитель, преподаватель (физической культуры), методист, старший инструктор – методист, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
старший воспитатель	воспитатель, педагог – организатор
воспитатель	методист, педагог-организатор, социальный педагог
мастер производственного обучения	методист, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
методист	педагог – организатор, социальный педагог, (старший) педагог дополнительного образования, (по аналогичному профилю), педагог-психолог
педагог - психолог	воспитатель, социальный педагог, педагог – организатор, методист, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
старший тренер-преподаватель	методист, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
педагог дополнительного образования	педагог – организатор

педагог – организатор	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
социальный педагог	педагог дополнительного образования, педагог – организатор
тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

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

1) 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 год после выхода из указанных отпусков;

2) не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, и не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни с определением в коллективном договоре конкретного срока, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории;

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

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 и иных выплат

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждения, в том числе могут быть установлены директору учреждения, заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру учреждения.

Работникам учреждений как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- ✓ выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами Российской Федерации;

- ✓ выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях;
- ✓ выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника.

20. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

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

2) совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника), по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определённой трудовым договором. Размер оплаты определяется в размере не ниже 100% должностного оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы. с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3) работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьёй 153 Трудового Кодекса Российской Федерации оплачивается в двойном размере с учётом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26 П;

4) сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере;

5) оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%,

Класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%,

Класс условий труда (вредный) 3.3. – 8%,

Класс условий труда (вредный) 3.4. – 10%,

Класс условий труда (опасный) 4 – 12%.

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

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.

21. Работникам учреждения, за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), но непосредственно связанным с образовательным процессом, в тарификационном списке, утвержденном на 1 сентября приказом директора учреждения, устанавливаются доплаты, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда:

1) за проверку письменных работ - доплата устанавливается в размере 3% от должностного оклада, в зависимости от предмета, количества учебных часов и наполняемости группы (пропорционально количеству обучающихся с учетом действующих норм СанПин).

2) за классное руководство - доплата устанавливается из расчета 1000 рублей в месяц в группе с наполняемостью 25 человек, в зависимости от наполняемости группы.

3) за заведование кабинетом учебной дисциплины – 2% от должностного оклада по основной должности.

за заведование учебной лабораторией, мастерской, участком в учебно-производственных мастерских за каждый объект- 7% от должностного оклада по основной должности.

4) методическая работа - доплата устанавливается в размере 10 % от должностного оклада по основной должности.

5) за руководство цикловой (предметной) комиссией – 14% от должностного оклада по основной должности.

6) за организацию работы сайта – 28% от должностного оклада по основной должности;

7) за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада работника с учетом объема работы:

- кружковую работу;
- индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися;
- за организацию и проведение олимпиад;
- за организацию и проведение соревнований;
- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ;
- другую педагогическую деятельность.

8) за «разговоры о важном» - 6% от должностного оклада.

22. Районный коэффициент в размере 1,25 устанавливается на все виды выплат.

23. Размер и условия выплат компенсационного характера директору учреждения и работникам учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Положением и Отраслевым соглашением.

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

25. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Тарифным соглашением и Положением об оплате труда, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

26. Работникам Учреждений, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- ✓ надбавка за ученую степень, ученое звание;
- ✓ надбавка за почетное звание и другие знаки отличия;
- ✓ надбавка за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- ✓ надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- ✓ надбавка за продолжительность непрерывной работы
- ✓ вознаграждение (премии) по итогам работы;
 - ✓ советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Стимулирующие выплаты устанавливаются как по основной должности, так и по совместительству в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективной деятельности работника.

Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения, принятом с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

26.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, руководителям - в локальном акте Министерства.

26.1.1. Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы устанавливается ежемесячная надбавка в абсолютном размере 1 315 (одна тысяча триста пятнадцать) рублей 44 копейки - за 1 квалификационную категорию и в размере 2 630 (две тысячи шестьсот тридцать) рублей 88 копеек - за высшую квалификационную категорию. Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

26.1.2. В целях мотивации профессионального роста педагогических работников и руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений может быть назначена единовременная (однократная) стимулирующая выплата при прохождении аттестации на первую или высшую категорию».

26.2. Стимулирующие надбавки за ученую степень устанавливаются от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

- ✓ кандидат наук - 16%;
- ✓ доктор наук - 20%.

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

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

26.4. 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 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 К.Д. Ушинского, медаль Л.С.

Выготского, медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технического развития и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 10%;

26.5. 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», «медалью К.Д. Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 10%;

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

26.7. Государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере 15%;

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

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

26.10. Благодарность Президента Российской Федерации и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 5%

26.11. При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пунктов 4.4.1. - 4.4.7., надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

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

**Преподаватели, старший мастер, мастера производственного обучения,
педагогические работники**

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Преподаватели		до 120%	
1.1	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по итогам текущей, промежуточной и итоговой аттестации)	абсолютная успеваемость 95-100 % сохранность контингента 95-100 %	3 3	один раз в месяц
1.2	Результативность участия студентов в олимпиадах, конкурсах и других мероприятиях	наличие победителей и призеров предметных олимпиад и других мероприятиях (за каждого человека или команду):	8	один раз в месяц
		международный уровень		
		всероссийский, региональный уровень	6	
		город, район	4	
		подготовка участников	3	
1.3	Организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю) и по формированию гражданской позиции обучающихся.	3%, но не более 6%	6	один раз в месяц
1.4	Проведение открытых уроков, семинаров, мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональных конкурсах.	уровень мероприятия: международный уровень 6 % всероссийский уровень, региональный уровень 5% город, район 4 % колледж 3 %	не более 18	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.5	Результаты работы по трудоустройству и закреплению выпускников учреждения на предприятиях по полученной профессии (специальности) (для мастеров производственного обучения, кураторов учебных групп), профориентационная работа	трудоустройство выпускников по полученной профессии, специальности – 73 %и более (сбор первичной информации о выпускниках, своевременное предоставление данных, работа с выпускниками, справки о трудоустройстве- не более 6 %)	6	один раз в месяц
		эффективная профориентационная деятельность (4 % за одно мероприятие)	6	
1.6	Научно- методическая деятельность	публикация материалов в научном журнале, сборнике научных работ 8%	12	один раз в месяц
		на сайте колледжа (раздел «Педагогический опыт»), в Интернет-изданиях-4%		
		подготовка программ, фондов оценочных средств, учебных пособий, методических разработок, рекомендаций и т.п., рассмотренных и утвержденных на заседаниях ПЦК, методическом совете 4-10% за один материал, но не более 20 %	20	
		подготовка информации для публикации на официальных информационных ресурсах колледжа (сайт, официальная группа ВК), создание открытки, баннера и т.д. 2 % за один материал, но не более 4 %	4	
		доля уроков (занятий), при проведении которых используются своевременные информационные образовательные технологии (при наличии оформленных документов):		
		50 % и более	4	
		30-49%	2	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.7	Организация и руководство внеурочной деятельностью	не более 8%	8	один раз в месяц
1.8	Организация воспитательной работы со студентами (для классных руководителей)	не более 8%	8	
1.9	Наставничество в отношении молодых и вновь прибывших педагогов, студентов	не более 6%	6	один раз в месяц
1.10	Дополнительный объем работы (по поручению администрации колледжа)	не более 15 %	15	один раз в месяц
1.11	Высокий уровень исполнительской дисциплины	не более 4%	4	один раз в месяц
2	Мастера производственного обучения		до 300%	
2.1	Абсолютная успеваемость обучающихся (учебная практика)	Абсолютная успеваемость 95-100	8	один раз в месяц
2.2	Сохранность контингента (для кураторов учебных групп)	95-100	8	один раз в месяц
2.3	Качественная подготовка обучающихся к сдаче квалифицированных и демонстрационных экзаменов	качественная успеваемость больше 50 %	20	один раз в год
2.4	Результативность участия студентов в олимпиадах, конкурсах и других мероприятиях	наличие победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства (за каждого участника или команду):	28	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		международный уровень		
		всероссийский, региональный уровень	20	
		город, район	8	
		подготовка участника к участию в конкурсах профессионального мастерства	4	
2.5	Проведение открытых уроков, семинаров, мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональных конкурсах.	уровень мероприятия: международный уровень – 28% всероссийский уровень, региональный уровень -16% город, район-8% колледж-4%	не более 40	один раз в месяц
2.6	Результаты работы по трудоустройству и закреплению выпускников	трудоустройство выпускников по полученной профессии, специальности-73 и более (сбор первичной информации о выпускниках, современное предоставление данных, работа с выпускниками, справки о трудоустройстве – не более 16%)	16	
		мастер-классы по профессии для школьников в мастерских колледжа с выездом в школы и на профильные площадки, участие в днях карьеры, ярмарках профессионального мастерства профессиональной деятельности, и (или) корпоративной культурой организаций – партнеров - не более 12%	12	один раз в месяц
2.7	Научно-методическая деятельность	публикация материалов в научном журнале, сборнике научных работ 24%		
		на сайте колледжа, в Интернет- изданиях-8%	32	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		разработка программно – методического обеспечения учебно-производственного процесса: разработка и обновление программ учебной практики, участие в разработке основных профессиональных образовательных программ; разработка и обновление планов, технологических карт, сценариев занятий по практическому обучению; ведение документации, обеспечивающей учебно-производственный процесс – не более 48%	48	
		подготовка информации для публикации на официальных информационных ресурсах колледжа (сайт, официальная группа ВК), создание открытки, баннера и т.д. 4% за один материал, но не более 12%	12	
		использование педагогических обоснованных форм, методов, способов и приемов организации практического обучения, контроля и оценки освоения квалификации (компетенций), применение современных технических средств обучения и образовательных технологий, современных оценочных средств- не более 20%	20	
2.8	Формирование в учебно-производственной мастерской образовательно-производственной среды, разработка мероприятий по модернизации их оснащения	качественное обеспечение эстетического и гигиенического состояния учебной мастерской	5	один раз в месяц
		осуществление текущего и планово-предупредительного ремонта оборудования учебно – производственных мастерских	30	
		своевременное оформление заявки на покупку материалов для организации учебной практики, конкурсов профессионального мастерства, демонстрационных экзаменов- не более	10	
		своевременное оформление заявки на техническое обслуживание и ремонт учебно-производственного оборудования, контроль качества выполнения работ	5	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		проведение мероприятий по модернизации материально-технической базы учебно-производственной мастерской, выбор учебного оборудования и составление заявки на его закупку	10	
		проведение проверки исправности технологического оборудования, количественной и качественной проверки поступающих материальных ресурсов (сырья, материалов, полуфабрикатов, комплектующих изделий)	15	
2.9	Наставничество в отношении молодых и вновь прибывших педагогов, студентов	реализация программы наставничества в колледже (зафиксированный результат) не более 16%	16	один раз в месяц
2.10	За дополнительный объем работы (по поручению администрации колледжа)	своевременное и качественное выполнение (зафиксированный результат) не более 45%	45	один раз в месяц
2.11	Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда и пожарной безопасности к организации учебно-воспитательного процесса	организация и контроль соблюдения требований нормативных актов по охране труда, СанПиНов, инструкций и правил безопасности в процессе учебно-производственных занятий – не более 5%	5	
		отсутствие случаев производственного и ученического травматизма	20	
		наличие уголков охраны труда, инспекций по охране труда, необходимых индивидуальных средств защиты, первичных средств пожаротушения и медицинских аптечек выполнение мероприятий, направленных на улучшение условий труда на рабочих местах	10	один раз в месяц
		своевременное проведение всех видов инструктажей по охране труда и безопасности учебно-производственных занятий, регистрация инструктажей в специальных журналах	15	
		Контроль санитарно-бытовых условий выполнения правил пожарной безопасности, электробезопасности - не более 15	15	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.12	Высокий уровень исполнительской дисциплины	соблюдение сроков исполнения приказов директора колледжа, проведение работы по качественной подготовке документооборота учебного процесса (журналы учебных занятий, ведомости, протоколы, зачетные книжки, отчеты, сдача учебно-планирующей документации и т.п.) – не более 20	15	один раз в месяц
3	Старший мастер		до 400%	
3.1	Организация и прохождение обучающимися учебной и производственной практики	отсутствие замечаний	40	
3.2	Эффективность трудовой деятельности назначается при:	при достижении качественных показателей	40	
		выполнение индивидуального плана работы	40	
		своевременное предоставление запрашиваемой информации	40	
		правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации	40	
		отсутствие нарушений, замечаний, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40	
3.3	Обеспечение соблюдения требований охраны труда и эксплуатации здания мастерских	отсутствие нарушений, жалоб, предписаний	40	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.4	Участие в подготовке и проведении чемпионатов, демонстрационных экзаменов и других мероприятий	за успешно проведенное мероприятие	40	
3.5	Своевременная организация поставки необходимого для обучения расходного материала и соответствующего оснащения	отсутствие замечаний	40	
3.6	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	отсутствие замечаний	40	
4	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		до 60%	
4.1	Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы (наличие ежемесячного плана, проведение всех необходимых организационных мероприятий)	за каждое мероприятие- 2, но не более 6	2, но не более 6	один раз в месяц
4.2	Адресное вовлечение в общественно-полезную деятельность обучающихся «группы риска» (по факту выполнения конкретных мероприятий)	за каждое мероприятие-2, но не более 6	2, но не более 6	один раз в месяц
4.3	Взаимодействие с педагогическими работниками образовательной организации по реализации программы воспитания (по факту выполнения конкретных мероприятий)	за каждое мероприятие-2, но не более 6	2, но не более 6 в сумме	один раз в месяц
4.4	Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся (по факту выполнения конкретных мероприятий)	за каждое мероприятие-2, но не более 6	2, но не более 6 в сумме	один раз в месяц
4.5	Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания (по факту выполнения конкретных мероприятий)	за каждое мероприятие-2, но не более 6	за каждое мероприятие-2, но не более 6 в сумме	один раз в месяц
4.6	Вовлечение обучающихся в Российское движение детей и молодежи «Движение первых» (далее РДДМ)	охват обучающихся в Российском движении детей и молодежи «Движение первых»: 90%-100% - 8 от 80% до 89% -4 менее 80% -2	не более 8	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.7	Организация работы совета студенческого самоуправления (по факту выполнения конкретных мероприятий)	2 за каждое мероприятие, но не более 4	2, но не более 4 в сумме	один раз в месяц
4.8	Вовлечение обучающихся в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в т.ч. тематических смен в федеральных детских центрах (по факту выполнения конкретных мероприятий)	2 за каждое мероприятие, но не более 4	2, но не более 4 в сумме	один раз в месяц
4.9	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях в рамках выполнения календарного плана воспитательной работы (по факту выполнения конкретных мероприятий)	2 за каждое мероприятие, но не более 4	2, но не более 4 в сумме	один раз в месяц
4.10	Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях	2 за каждое мероприятие, но не более 4 в сумме	2, но не более 4 в сумме	один раз в месяц
4.11	Эффективность трудовой деятельности:	<ul style="list-style-type: none"> -соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений администрации колледжа; -выполнение индивидуального плана работы; -своевременное предоставление запрашиваемой информации; -правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации; -отсутствие нарушений, замечаний, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса; -отсутствие случаев ущемления прав участников образовательного процесса, отсутствие жалоб на недостойное поведение студентов от членов коллектива, колледжа, преподавателей, студентов 	6	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5	Социальный педагог		до 260%	
5.1	Организация и проведение мероприятий, направленных на социализацию и реабилитацию обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	10 за каждое мероприятие, но не более 40	30	один раз в месяц
5.2	Оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в социально-опасном положении	наличие зафиксированного результата	40	один раз в месяц
5.3	Оказание адресной помощи студентам из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей	Реализация индивидуальных планов сопровождения студентов (наличие зафиксированного результата)	40	один раз в месяц
5.4	Качественное выполнение плана работы по профессиональной ориентации обучающихся	Наличие зафиксированного результата	30	один раз в месяц
5.5	Результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуспешности обучения, отсутствия правонарушений-снижение количества правонарушений	Проведение мероприятий (бесед, квестов, лекций и т.д.), 10 за каждое мероприятие, но не более 30	30	один раз в месяц
5.6	Взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся	Наличие зафиксированного результата	10	один раз в месяц
5.7	Охват обучающихся «группы риска» во внеурочное время общественно-полезной деятельностью	90%-100% от 80% до 89% менее 80%	40 10 0	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков исполнения приказов, распоряжений администрации колледжа; - выполнении индивидуального плана работы; - своевременном предоставлении запрашиваемой информации; - правильном ведении и своевременной сдаче отчетной и деловой документации; - отсутствии нарушений, замечаний администрации учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40	один раз в месяц
6	Воспитатель, младший воспитатель		до 250%	
6.1	Организация работы студенческих клубов (при наличии)	в соответствии с планом работы мероприятий	20	один раз в месяц
6.2	Отсутствие нарушений правил проживания в общежитии, контроль чистоты и порядка в местах проживания студентов, выполнения требований пожарной безопасности	Отсутствие обоснованных замечаний администрации колледжа	30	один раз в месяц
6.3	Обновление материалов информационных стендов, бюллетеней, наглядной агитации по актуальным вопросам деятельности в общежитии колледжа, размещение информации на сайте колледжа и официальной странице в социальной сети «В контакте»	Информационные стенды- не реже 1 раза в месяц	20	один раз в месяц
		На сайте, «В контакте»: - 2 и более заметок (пресс-релизы о проведенных мероприятиях)	20	один раз в месяц
		На сайте, «В контакте»: 1 заметка (пресс-релизы о проведенных мероприятиях)	10	один раз в месяц
6.4	Обеспечение посещения студентами учебных занятий	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса	40	один раз в месяц
6.5	Организация работы органа студенческого самоуправления общежития	Не реже 1 собрания в месяц (фиксированный результат, протокол собрания)	30	один раз в месяц
6.6	Проведение мероприятий, праздников, конкурсов для проживающих в общежитии	за каждое мероприятие – 10 , но не более 30	30	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.7	Эффективность трудовой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение индивидуального плана работы; - своевременное выполнение приказов, распоряжений поручений администрации; - правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации; - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения; отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
7	Педагог-психолог		до 280%	
7.1	Работа, направленная на профилактику девиантного и деликвентного поведения студентов, ведение мониторинга качества обучения студентов, владение социальным паспортом своих воспитанников адресная помощь студентам группы «особого внимания»	охват обучающихся «группы риска» во внеурочное время общественно-полезной деятельностью:		один раз в месяц
		90%-100%	60	
		от 80% до 89%	40	
		менее 80%	20	
7.2	Профилактическая работа с родителями (законными представителями)	индивидуально или организованные индивидуальные консультации и беседы	20	один раз в месяц
7.3	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья студентов (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.).	за каждое мероприятие 10, но не более 40 всего	40	один раз в месяц
7.4	Работа с базой ОВЗ	контроль и отслеживание информации, своевременное внесение изменений	20	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.5	Индивидуальные консультации педагогических работников, работа с педагогическим составом в рамках деятельности «Школы начинающего педагога и успешного преподавателя»	Практикоориентированные семинары, направленные на успешную адаптацию вновь прибывших специалистов	20	один раз в месяц
7.6	Участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	за каждое мероприятие	10, но не более 30 в сумме	один раз в месяц
7.7	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана	10, но не более 30 в сумме	один раз в месяц
7.8	За дополнительный объем работы (по поручению администрации колледжа)	своевременное и качественное выполнение (зафиксированный результат) не более 30	30	один раз в месяц
7.9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков исполнения приказов, распоряжений администрации колледжа; - выполнении индивидуального плана работы; - своевременном предоставлении запрашиваемой информации, сдачи отчетной и деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
8	Руководитель физического воспитания		до 280%	
8.1	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 – 25	80	один раз в месяц
8.2	Организация и проведение профориентационных и других мероприятий	за каждое мероприятие – 20	20 (но не более в сумме 80 %)	один раз в месяц
8.3	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)	20 (но не более в сумме 40 %)	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.4	Подготовка обучающихся к участию в спортивных соревнованиях, научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю), конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, проектах, конференциях, семинарах	за каждое мероприятие международного, всероссийского, межрегионального уровня:		один раз в месяц
		подготовка призеров	20	
		подготовка победителей	40	один раз в месяц
		за каждое мероприятие областного, городского уровня, за каждое мероприятие уровня района, учреждения:		
		подготовка призеров	10	
8.5	Эффективность трудовой деятельности	подготовка победителей	15	один раз в месяц
		назначается при: выполнении индивидуального плана работы; своевременного предоставления запрашиваемой информации; правильного ведения и своевременной сдачи отчетной документации; отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	75	
9	Методист		до 300 %	
9.1	Качественная организация деятельности педагогических работников	методическая помощь педагогическим работникам -100% (при отсутствии замечаний) в определении содержания, форм, методов и средств обучения	50	один раз в месяц
		участие в разработке учебно-методической документации, за каждую разработку – 5 , но не более 30	30	
		оказание по запросу педагогических работников консультативной и практической помощи по составлению их рабочих	15	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.2	Участие в организации и проведении мероприятий	всероссийского уровня	30	один раз в месяц
		регионального уровня	20	
		уровня учреждения	10	
9.3	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)	30	один раз в месяц
9.4	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия -5, но не более 20	20	один раз в месяц
9.5	Научно-методическая деятельность	разработка, рецензирование и подготовка к утверждению учебно-методической документации, пособий (учебных дисциплин, типовых перечней оборудования, дидактических материалов и т.д.), разработка методических рекомендаций.	20	один раз в месяц
		за подготовку пресс-релизов, информационных материалов для размещения на официальном сайте учреждения (5 за один материал, но не более 10)	10	
		за публикацию в научном журнале, сборнике научных работ	10	
9.6	Организационно-педагогическое сопровождение аттестации преподавателей и мастеров производственного обучения в АИС	за каждого педагогического работника – 5, но не более 15	15	один раз в месяц
9.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	40	один раз в месяц
10	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины		до 130%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.1	Организация работы студенческих объединений	за каждое занятие-5, но не более 10	10	один раз в месяц
10.2	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана	5, но не более 10 в сумме	
10.3	Участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	за каждое мероприятие	5, но не более 10 в сумме	
10.4	Организация внеучебной занятости обучающихся	охват занятости обучающихся во внеурочное время общественно-полезной деятельностью: 70 % - 100 %	10	один раз в семестр
		50 % - 60 %	8	
		40 %	3	
		менее 40 %	0	
		охват обучающихся «группы риска» во внеурочное время общественно-полезной деятельностью: 90 % - 100 %	10	один раз в месяц
		80 % - 89 %	8	
		менее 80 %	3	
10.5	Участие в работе студенческого самоуправления	координация работы студенческого совета, организация мероприятий	5	один раз в месяц
10.6	Результативность участия в викторинах, конкурсах и других мероприятиях различного уровня	подготовка участников (в зависимости от уровня проведения): районный областной региональный Всероссийский	5-15	один раз в месяц
		наличие победителей и призеров (в зависимости от уровня проведения): районный областной региональный Всероссийский	5-15	
10.7	Организация и проведение общеколледжных мероприятий	5 за каждое, не более 10	10	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.8	Эффективность трудовой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений администрации колледжа; - выполнение индивидуального плана работы; - своевременное предоставление запрашиваемой информации; - правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации; - отсутствие нарушений, замечаний, отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса. 	35	один раз в месяц
11	Педагог-организатор		до 280%	
11.1	Организация работы студенческих объединений	за каждое занятие-10, но не более 20	20	один раз в месяц
11.2	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана	10, но не более 30 в сумме	
11.3	Участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	за каждое мероприятие	10, но не более 30 в сумме	
11.4	Организация внеучебной занятости обучающихся	охват занятости обучающихся во внеурочное время общественно-полезной деятельностью:		один раз в семестр
		70 % - 100 %	20	
		50 % - 60 %	15	
		40 %	5	
		менее 40 %	0	
		охват обучающихся «группы риска» во внеурочное время общественно-полезной деятельностью:		один раз в месяц
		90 % - 100 %	30	
		80 % - 89 %	20	
		менее 80 %	10	
11.5	Участие в работе студенческого самоуправления	координация работы студенческого совета, организация мероприятий	15	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
11.6	Результативность участия в викторинах, конкурсах и других мероприятиях различного уровня	подготовка участников (в зависимости от уровня проведения): районный областной региональный Всероссийский	10-25	один раз в месяц
		наличие победителей и призеров (в зависимости от уровня проведения): районный областной региональный Всероссийский	25-40	
11.7	Организация и проведение общеколледжных мероприятий	5 за каждое, не более 15	30	один раз в месяц
11.8	Эффективность трудовой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений администрации колледжа; - выполнение индивидуального плана работы; - своевременное предоставление запрашиваемой информации; - правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации; - отсутствие нарушений, замечаний, отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса. 	40	один раз в месяц

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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе, заместитель руководителя по учебно-производственной работе		до 590 %	
1.1	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	60 0	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.2	Реализация образовательных программ по новым ФГОС из ТОП-50, ТОП-регион, перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования, необходимых для приоритетных направлений модернизации и технологического развития экономики России и Новосибирской области	наличие 2 и более программ	10 30	один раз в квартал
1.3	Внедрение инновационных образовательных программ и проектов, создание совместно с работодателями новой инфраструктуры подготовки кадров (участие в консорциумах, кластерах с утверждённой дорожной картой взаимодействия, наличие отраслевых советов и других органов общественного управления, в которых входят работодатели)	Наличие только органа общественного управления с участием работодателя При прочих условиях, наличие договор о целевом обучении, ученических договор	10 30	один раз в квартал
1.4	Результативность работы по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной профессии	70% и более 50%-70% Менее 50 %	60 40 0	один раз в месяц
1.5	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 (не более 40)	один раз в месяц
1.6	Участие студентов в областных предметных олимпиадах; областных, межрегиональных и всероссийских конференциях и конкурсах, в том числе заочных	за каждое мероприятие	10 (не более 40)	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.3	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	85	один раз в месяц
2.4	Качество ведения бухгалтерского учета	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов и министерства	85	один раз в месяц
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	85	один раз в месяц
2.5	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	85	один раз в месяц
3	Заместитель директора по обеспечению учебного процесса		до 300%	
3.1	Соблюдение охраны и условий труда	Отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	50	Один раз в квартал
3.2	Обеспечение условий в учреждении для выполнения требований пожарной безопасности	При отсутствии актов и предписаний	40	Один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.10	Эффективность управленческой деятельности	Назначается при: соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, заданий директора учреждения; -своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; своевременном исполнении контрольных функций; отсутствии жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц
4	Заведующий очным отделением, заведующий учебной частью		до 330%	
4.1	Создание условий для достижения обучающимися (студентами) высоких показателей, стабильности и роста качества обучения	Обеспечение высоких показателей абсолютной и качественной успеваемости обучающихся (слушателей)	40	один раз в месяц
4.2	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% более 5% – 15% менее 5%	15 10 0	один раз в месяц
4.3	Качественная разработка и оформление учебно-методической документации	Отсутствие ошибок и замечаний при составлении графиков консультаций и промежуточной аттестации, подготовке актов проверки и планов-отчетов преподавателей, проверке журналов теоретического обучения, оформление протоколов заседания стипендиальной комиссии и т.д.	40	один раз в месяц
4.4	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	50 0	один раз в месяц
4.5	Информационное обеспечение учебного процесса	Размещение и обновление учебной документации на информационных стендах, сайте колледжа	40	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.6	Посещение и анализ учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	Подготовка и анализ материалов	45	один раз в месяц
4.7	Сбор аналитического материала по учебной работе и контролю успеваемости и посещаемости обучающихся (студентов)	Своевременная подготовка отчетной документации	50	один раз в месяц
4.8	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, отсутствие дисциплинарных взысканий	50	один раз в месяц
5	Заведующий учебно-производственной мастерской, заведующий структурным подразделением		до 280%	
5.1	Организация методического обеспечения образовательного процесса	Выполнение учреждением плана по приему обучающихся на заочное отделение 100% менее 100%	70 0	один раз в месяц
		Выполнение учреждением плана по приему обучающихся на курсовую подготовку Более 100% 100% менее 100%	70 50 0	один раз в месяц
		выполнение учебных программ, программ инновационных технологий; программ углубленного и расширенного изучения предметов;	10	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		индивидуальная работа с преподавателями; индивидуальная работа со студентами	10	один раз в месяц
		организация и проведение сессий	10	один раз в месяц
5.2	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, кадровые агентства и т.п.)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	(не более 30% в сумме) 10	один раз в месяц
5.3	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	60 40	один раз в месяц
5.4	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; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, отсутствие дисциплинарных взысканий	40	один раз в месяц
6.	Заместитель директора по безопасности и административно – хозяйственной деятельности		до 330%	
6.1	Соблюдение охраны и условий труда	Отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	50	Один раз в квартал
6.2	Обеспечение условий в учреждении для выполнения	При отсутствии актов и предписаний	40	Один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	требований пожарной безопасности	при наличии актов и предписания	0	
6.3	Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся и работников учреждения	при отсутствии нарушений	40	один раз в месяц
		При наличии нарушений	0	
6.4	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	при отсутствии актов и предписаний	30	один раз в месяц
		при наличии актов и предписаний	0	
6.5	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	при отсутствии замечаний министерства образования Новосибирской области и руководителя учреждения	40	Один раз в квартал
6.6	Организация и проведение мероприятий по профилактике терроризма	за каждое мероприятие 5 %	5	один раз в месяц
6.7	Обеспечение антитеррористической безопасности зданий учреждения и информационной безопасности учреждения	при отсутствии нарушений	30	один раз в месяц
		при наличии нарушений	0	
6.8	Организация работы по профилактике правонарушений и преступлений среди обучающихся	отсутствие правонарушений	30	один раз в месяц
		наличие правонарушений	0	
6.9	Обучение ответственных работников учреждения, взаимодействие с правоохранительными органами		15	Один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.10	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, заданий директора учреждения; -своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; своевременном исполнении контрольных функций; отсутствии жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в месяц

В. Специалисты и служащие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Ведущий бухгалтер, бухгалтер		до 550 %	
1.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	Эффективность трудовой деятельности (отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера)	90	один раз в месяц
1.2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	90	один раз в месяц
1.3	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	90	один раз в месяц

		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности, отсутствие претензий налоговых органов	90	один раз в месяц
1.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	90	один раз в месяц
1.5.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	100	один раз в месяц
2.1	Экономист		до 380 %	
2.1	Текущее планирование финансово-хозяйственной деятельности учреждения	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	75	один раз в месяц
2.2	Подготовка исходных данных для составления планов хозяйственно-финансовой деятельности учреждения	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	75	один раз в месяц
2.3	Осуществление экономического анализа хозяйственной деятельности учреждения, разработка мер по обеспечению режима экономии.	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	75	один раз в месяц
2.4	Учет экономических показателей результатов деятельности учреждения	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	75	один раз в месяц

2.5	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
3	Юрисконсульт		до 350 %	
3.1	Своевременная и качественная правовая экспертиза локальных нормативных актов учреждения, договоров, судебная защита прав учреждения	своевременное внесение изменений в локальные нормативные акты учреждения	70	один раз в месяц
		отсутствие нарушений при подготовке извещений, документации, проектов контрактов. отсутствие нарушений при размещении разъяснений положений документации, рассмотрении поданных заявок на участие в процедуре закупок, протоколов заседаний комиссий	70	один раз в месяц
		своевременное доведение до сведения административно-управленческого персонала изменений в законодательстве, связанных с обеспечением деятельности учреждения	70	один раз в месяц
3.2	Обеспечение высокого уровня организации правовой работы в учреждении	отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках по соблюдению законодательства и не устраненных в процессе правовой работы	70	один раз в месяц
3.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, заданий директора учреждения; своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации;	70	один раз в месяц

		отсутствии жалоб со стороны участников образовательного процесса		
4	Секретарь учебной части		до 350 %	
4.1	Взаимодействие с бланками строгой отчетности	Оформление дипломов, свидетельств и приложений к ним (в том числе дубликатов)	50	один раз в месяц
4.2	Движение контингента	Своевременная обработка информации по движению контингента	50	
4.3	Организация мероприятий по первоначальной постановке на учёт	Ведение сверочного списка для осуществления воинского учета, а также подготовка справок по воинскому учёту. ответы на запросы	50	
4.4	Эффективность выполнения требований по работе с абитуриентами	Качественное ведение реестра абитуриентов в полном объёме	50	
		Качественное ведение личных дел абитуриентов	50	
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны абитуриентов и их родителей	50	
4.5	Организация и проведение внеурочных мероприятий	Организация и проведение конференций, чемпионатов, семинаров и т.д.	50	
5	Секретарь, секретарь руководителя		до 495 %	
5.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	85	один раз в месяц
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	85	один раз в месяц
5.2	Использование информационных	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	85	один раз в месяц

	компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественный прием и отправка информации по электронной почте	80	один раз в месяц
5.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	85	один раз в месяц
5.4	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие замечаний	75	один раз в месяц
6	Специалист по кадрам		до 450%	
6.1	Качественная подготовка и ведение документации по учету кадров	отсутствие замечаний по ведению установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников	75	один раз в месяц
6.2	Качественное оформление и ведение личных дел сотрудников	отсутствие замечаний	75	один раз в месяц
6.3	Своевременное и качественное предоставление отчетов	отсутствие замечаний	75	один раз в месяц
6.4	Своевременная подготовка проектов приказов по кадрам	наличие изданных приказов	75	один раз в месяц
6.5	Соблюдение требований законодательства по защите информации и персональных данных работников и обучающихся	отсутствие замечаний	75	один раз в месяц

6.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	75	один раз в месяц
7	Инженер - программист		до 220%	
7.1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	30	один раз в месяц
		своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	35	один раз в месяц
		своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования	30	один раз в месяц
7.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний	30	один раз в месяц
7.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	35	один раз в месяц
7.4	Проведение работ по подготовке зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	30	один раз в месяц

7.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
8	Механик		до 400 %	
8.1	Высокая организация работы по безаварийной эксплуатации автомобиля	своевременное обследование и проведение технического обслуживания автомобиля, оборудования и техники	65	один раз в месяц
		Качественное ведение первичной документации, своевременная подготовка заявок на приобретение запасных частей, ГСМ	65	один раз в месяц
		отсутствие замечаний о нарушении техники безопасности и безаварийности при эксплуатации автомобиля, ДТП, штрафов	65	один раз в месяц
		отсутствие замечаний о нарушении правил эксплуатации автомобиля	65	один раз в месяц
		Соблюдение норм расходов ГСМ	70	один раз в месяц

8.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	70	один раз в месяц
9	Специалист в области охраны труда, инженер по охране труда		до 200%	
9.1	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	30	один раз в месяц
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках	20	один раз в месяц
		организация обеспечения работников учреждения и обучающихся средствами индивидуальной защиты	30	один раз в месяц
9.2	Пропаганда вопросов охраны труда	создание и поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой документации по вопросам охраны труда, уголков по охране труда	30	один раз в месяц
		проведение мероприятий по предотвращению производственного травматизма и профзаболеваемости	30	один раз в месяц

9.3	Эффективность деятельности	трудовой	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в месяц
10	Педагог - библиотекарь			до 70%	
10.1	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	10	один раз в месяц
			сохранность учебного фонда, обеспечение удовлетворительного состояния учебной литературы	10	один раз в месяц
			качественная и эффективная работа читального зала	10	один раз в месяц
			Подготовка обучающихся к участию в праздниках, конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах	10	один раз в месяц
10.2	Методическая работа		проведение тематических обзоров учебной, научной, справочной литературы, бесед в учебных группах, оказание помощи классным руководителям в подготовке внеклассных мероприятий	10	один раз в месяц
			оформление тематических выставок	10	один раз в месяц
10.3	Эффективность деятельности	трудовой	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений,	10	один раз в месяц

		заданий руководителя учреждения; - своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		
11	Комендант		до 700%	
11.1	Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение пропускного режима, организация соблюдения графика дежурств по зданию, общежитию	85	один раз в месяц
		организация мероприятий по улучшению жилищно-бытового обслуживания проживающих в общежитии	85	один раз в месяц
		обеспечение бережного отношения обучающихся к имуществу учреждения, соблюдение чистоты в зданиях, жилых помещениях и помещениях общего пользования	85	один раз в месяц
		благоустройство здания, общежития, организация систематических генеральных уборок помещений	85	один раз в месяц
		обеспечение своевременного ремонта или замены оборудования, мебели, постельного белья, а также устранения недостатков в бытовом обеспечении	85	один раз в месяц
11.2	Обеспечение выполнения правил проживания в общежитии, требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	85	один раз в месяц

11.3	Эффективность деятельности	трудовой	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	90	один раз в месяц
	Учет граждан, проживающих в здании общежития		ведение паспортного учета, согласно законодательства РФ	100	один раз в месяц
12	Заведующий хозяйством , кладовщик			до 470 %	
12.1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения		отсутствие замечаний контролирующих органов	65	один раз в месяц
			соответствие условий образовательного процесса требованиям Сан ПиН в части обеспечения температурного светового режима	65	один раз в месяц
			поддержание чистоты и порядка на складе, в бытовых помещениях	65	один раз в месяц
12.2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности		отсутствие нарушений	65	один раз в месяц
12.3	Рациональное использование энергоресурсов		проведение мероприятий, направленных на экономию энергоресурсов	65	один раз в месяц
12.4	Обеспечение сохранности материальных ценностей		отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	65	один раз в месяц

12.5	Эффективность деятельности	трудовой	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	80	один раз в месяц
13	Заведующий столовой			до 430%	
13.1	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся		соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	85	один раз в месяц
			соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	85	один раз в месяц
			содержание производственных помещений и кухонной посуды в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями	85	один раз в месяц
13.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН		отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	85	один раз в месяц
13.3	Эффективность деятельности	трудовой	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	90	один раз в месяц

14	Лаборант		до 210%	
14.1	Создание условий для качественного осуществления учебного процесса	обеспечение бесперебойной и надежной работы лабораторного оборудования	30	один раз в месяц
		своевременная и качественная подготовка приборов, технических средств обучения, аппаратуры к проведению лабораторных работ	30	один раз в месяц
		содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	30	один раз в месяц
14.2	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
14.3	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	отсутствие нарушений	30	один раз в месяц
14.4	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 месяц

15	Специалист по закупкам, 5 уровень квалификации		до 535 %	
15.1	Организация и ведение процесса закупочной деятельности на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг	отсутствие нарушений при подготовке извещений, документации, проектов контрактов. отсутствие нарушений при размещении разъяснений положений документации, рассмотрении поданных заявок на участие в процедуре закупок, протоколов заседаний комиссий	90	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений при согласовании выбора способа проведения закупки, уточнения МЦК и организации подготовки описания объекта закупки	90	один раз в месяц
		Отсутствие нарушений при размещении разъяснений, рассмотрение поданных заявок на участие в процессе в процессе закупок, протоколов заседаний комиссий	90	один раз в месяц
15.2	Соблюдение сроков проведения закупочных процедур согласно выбранного способа закупки	Отсутствие нарушений законодательства о закупках	90	один раз в месяц
15.3	Подготовка отчетной документации по вопросам закупок	Документация подготовлена в полном объеме в установленные сроки	90	один раз в месяц
15.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	85	один раз в месяц

		<ul style="list-style-type: none"> - своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса 		
16	Специалист по охране труда, 6 уровень квалификации		до 380%	
16.1	Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, обеспечение выполнения мероприятий по гражданской обороне и защите от чрезвычайных ситуаций в организации	Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности,	90	один раз в месяц
		обеспечение выполнения мероприятий по гражданской обороне и защите от чрезвычайных ситуаций в организации	90	один раз в месяц
16.2	Отсутствие случаев травматизма	Своевременная разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	50	один раз в месяц
16.3	Разработка решений по организации ведения и ведению гражданской обороны и защите от чрезвычайных ситуаций в организации	Разработка и проведение комплекса мероприятий	50	один раз в месяц
16.4	Своевременность проведения инструктажа по охране труда, здоровья обучающихся, организация обучения сотрудников	Своевременная подготовка документов	50	один раз в месяц
16.5	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 	50	один раз в месяц

Г. Рабочие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Водитель автомобиля		до 400%	
1.1	Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	отсутствие дорожно-транспортных происшествий, поломок по вине водителя	80	один раз в месяц
		своевременное техническое обслуживание транспорта	80	один раз в месяц
		качественное проведение ремонта транспортного средства	80	один раз в месяц
1.2	Рациональное использование материальных запасов	экономный расход ГСМ, запасных частей	80	один раз в месяц
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	80	один раз в месяц
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, 2 квалификационный разряд		до 500 %	
2.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	60	один раз в месяц
2.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	Оперативность в выполнении заявок по устранению неполадок	60	один раз в месяц
		Осуществление осмотра оборудования, мебели, замков, своевременное обнаружение и устранение неисправностей.	60	один раз в месяц
		проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	60	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	60	один раз в месяц
2.3	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	отсутствие нарушений трудовой дисциплины, отсутствие замечаний и взысканий со стороны администрации	60	один раз в месяц
2.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений, соблюдение техники безопасности	60	один раз в месяц
2.5	Обеспечение взаимодействия с участниками образовательного процесса	отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей, участие в общественной жизни колледжа	80	один раз в месяц
3	Слесарь- сантехник, 4 разряд		до 400 %	
3.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	50	один раз в месяц
3.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	своевременное исправление неисправностей	50	один раз в месяц
		осуществление осмотра сантехнического оборудования, системы центрального водоснабжения, канализации и водостоков, своевременное обнаружение и устранение неисправностей	50	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	50	один раз в месяц
		проведение периодического осмотра технического состояния обслуживания зданий, оборудования, механизмов	50	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний со стороны администрации	50	один раз в месяц
3.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	соблюдение правил техники безопасности	50	один раз в месяц
3.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, задания руководителя учреждения; правильном ведении деловой документации, отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	50	один раз в месяц
4	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, 3 квалификационный разряд		до 400%	
4.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	50	один раз в месяц
4.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	своевременное исправление неисправностей	50	один раз в месяц
		осуществление осмотра и диагностики освещения, электроснабжения и дополнительного электрооборудования, своевременное обнаружение неисправностей	50	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	50	один раз в месяц
		умение работать с технической документацией	50	один раз в месяц
4.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний со стороны администрации	50	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	соблюдение правил техники безопасности	50	один раз в месяц
4.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, задания руководителя учреждения; правильном ведении деловой документации, отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	50	один раз в месяц
5	Уборщик служебных помещений, уборщик территории, 1 квалификационный разряд		до 320%	
5.1	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	40	один раз в месяц
		Проведение регулярных генеральных уборок (не реже 1 раза в квартал)	40	один раз в месяц
5.2	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	40	один раз в месяц
5.3	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	40	один раз в месяц
5.4	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	40	один раз в месяц
5.5	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории в соответствии с санитарными нормами	отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны работников и администрации.	40	один раз в месяц
5.6	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	40	один раз в месяц
5.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6	Гардеробщик, I квалификационный разряд		до 470%	
6.1	Создание благоприятных условий для обучающихся	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки использования первичных средств пожаротушения	75	один раз в месяц
		Отсутствие жалоб со стороны посетителей на культуру обслуживания	75	один раз в месяц
		обеспечение бесперебойной работы гардероба	75	один раз в месяц
		обеспечение сохранности имущества, сданного на хранение	75	один раз в месяц
		содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	70	один раз в месяц
6.2	Эффективность деятельности	трудовой 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	Вахтер, I квалификационный разряд		до 320%	
7.1	Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие нарушений по охране объекта, обеспечение соблюдения пропускного режима	60	один раз в месяц
		соблюдение санитарно- гигиенических требований в помещениях общежития	60	один раз в месяц
		своевременное реагирование на экстраординарные ситуации	60	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	60	один раз в месяц
7.2	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	80	один раз в месяц
8	Повар 4 разряда		до 320%	
8.1	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи	55	один раз в месяц
		качество и разнообразие блюд	55	
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции	55	один раз в месяц
		соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	55	
8.2	Обеспечение санитарно- гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	50	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.3	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	50	один раз в месяц
9	Мойщик посуды, 1 квалификационный разряд		до 400%	
9.1	Обеспечение условий для организации питания обучающихся	качественная и своевременная обработка посуды и инвентаря	70	один раз в месяц
		качественная уборка пищеблока, обеденного зала и других помещений столовой	70	один раз в месяц
		обеспечение первичной обработки продуктов питания	70	один раз в месяц
		качественное проведение генеральных уборок	70	один раз в месяц
9.2	Обеспечение требований Сан ПиН, Роспотребнадзора	отсутствие нарушений	70	один раз в месяц
9.3	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 месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
10	Машинист по стирке и ремонту спецодежды, 2 квалификационный разряд		до 300%	
10.1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	отсутствие нарушений	80	один раз в месяц
10.2	Соблюдение норм, правил и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений	70	один раз в месяц
10.3	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте	отсутствие нарушений	70	один раз в месяц
10.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	80	один раз в месяц

28. Заработная плата выплачивается работникам:

не реже чем каждые полмесяца переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника:

- за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) - 20 числа текущего месяца,

- за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) - 05 числа месяца, следующего за расчетным.

При выплате заработной платы за календарный месяц работник извещается в письменной форме путем выдачи расчетного листка на руки за оплачиваемый период, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждена приказом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Размер заработной платы работников за первую половину расчетного периода устанавливается за отработанное время, исходя из табеля учета рабочего времени, из расчета должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, компенсационных выплат и гарантированных выплат стимулирующего характера. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже МРОТ, рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются решением комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения. В компетенцию комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности, утвержденными настоящим Положением.

29. Заседание комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц.

30. На заседании комиссия:

- 1) выбирает председателя и секретаря комиссии;
- 2) рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членами комиссии;

3) заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей руководителя учреждения);

4) принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии.

31. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии.

32. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения (исполняющему обязанности руководителя) определяются решением созданной комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям, не реже одного раза в квартал, и устанавливаются министерством образования Новосибирской области в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя. Стимулирование руководителя учреждения производится по представлению учреждения информации в министерство образования Новосибирской области о выполнении качественных показателей эффективности деятельности с учетом мнения органа общественного управления учреждения.

33. В случае, если учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер вознаграждения, 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.

34. Руководитель учреждения вправе производить премирование работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год. Премия по итогам работы осуществляется не позднее 15 календарных дней со дня окончания календарного периода.

35. Премии по итогам работы за месяц, квартал, год работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника и при условии наличия экономии фонда оплаты труда.

36. Источником выплат премий является фонд оплаты труда, включающий в себя:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполненных работ);
- средства, полученные от приносящей доход деятельности.

37. Премирование работников производится при выполнении следующих условий:

- достижение высоких показателей и успехи в трудовой деятельности;
- проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов;
- за высокую исполнительскую дисциплину, творческую инициативу, уровень организации труда;

Основными показателями для премирования работников по итогам работы за определенный календарный период являются показатели структурных подразделений с учетом вклада работников в их результаты. Ключевые показатели оценки результатов деятельности структурных подразделений и работников колледжа разрабатываются и утверждаются с учетом стратегических и тактических целей и задач развития колледжа.

38. Руководитель учреждения вправе выносить предложения на комиссию о единовременном премировании отдельных работников учреждений. Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом руководителя учреждения.

39. Выплаты единовременных премий и их размер определяются на основании приказа директора учреждения за счет фонда оплаты труда, в пределах утвержденных ассигнований работникам, состоящим в штатном составе на дату издания распоряжения или приказа, за исключением работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы, в том числе по уходу за ребенком.

40. При невыполнении показателей премирования не в полном объеме, премия работникам может быть уменьшена. Работникам, привлеченным в расчетный

период к дисциплинарной или материальной ответственности, премии не выплачиваются.

41. Размер премий может устанавливаться в процентном отношении от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, исчисляемого пропорционально отработанному времени работника.

42. Премии по итогам календарного периода начисляются за фактически отработанное время и выплачиваются в полном объеме работникам, проработавшим календарный период, за который назначается премия.

43. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебные заведения, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и по другим уважительным причинам, премия выплачивается за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

44. Руководителю учреждения премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается приказом министерства Новосибирской области.

V. Заключительные положения

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