


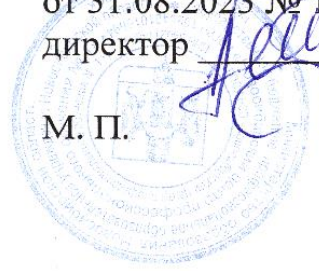
## ПРИНЯТО

На Общем собрании (конференции)  
работников государственного  
бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
Новосибирской области  
«Новосибирский центр  
профессионального обучения №1»  
Протокол от 31.08.2023 № 5

## УТВЕРЖДЕНО

Приказом \_\_\_\_\_ директора  
государственного бюджетного  
профессионального образовательного  
учреждения Новосибирской области  
«Новосибирский центр  
профессионального обучения №1»  
от 31.08.2023 № 130  
директор  Н.В. Борисенко

М. П.



## СОГЛАСОВАНО

Председатель \_\_\_\_\_ первичной  
профсоюзной организации  
государственного бюджетного  
профессионального образовательного  
учреждения Новосибирской области  
«Новосибирский центр  
профессионального обучения № 1»

 Н. И. Калинина

Протокол от 31.08.2023 № 3



### Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский центр профессионального обучения № 1»

Новосибирск, 2023

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский центр профессионального обучения № 1» (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»; постановлением Губернатора от 16 февраля 2009 г. № 52 «О выплате вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области»; постановлением Правительства Новосибирской области от 05.10.2021 № 404-п «Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области, за исключением категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»; постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья»; постановлением Правительства Новосибирской области от 05.10.2020 № 429-п «Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области, за исключением категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», постановлением Правительства Новосибирской области от 18.10.2022 № 480-п «Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской

области, за исключением категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 31.07.2023 № 341-п «Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области, за исключением категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Областным отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2023-2025 годы, утвержденным Минобразования Новосибирской области, Новосибирской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования 16.12.2022 (далее – Отраслевое тарифное соглашение, министерство) и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников по обеспечению стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

1.2. 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.

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

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год, определенного для Учреждения.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, его размер с детализацией доводится своевременно в письменном виде до директора Учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества) с учетом ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в зависимости от объемных показателей (количества классов, групп), индивидуальных особенностей деятельности учреждения.

1.5. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом директора Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад (ставка), виды и размер компенсационных выплат) в соответствии с настоящим Положением с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

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

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

1.6. Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда работников Учреждения.

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

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 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.

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

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

1.10. Размер 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 и регламентируется Приложением №3 «Отраслевое тарифное соглашение» к Отраслевому соглашению.

1.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также его заместителей и 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, установленной Отраслевым тарифным соглашением.

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

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

1.13. 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 профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности. При этом численность заместителей директора Учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности Учреждения и организации управления этой деятельностью.

1.14. Использование средств, получаемых от приносящей доход деятельности, регулируется настоящим Положением.

## **II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников Учреждения**

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

2.2. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором между директором Учреждения и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

2.3. Оплата труда работников Учреждения включает:

должностные оклады (оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

выплаты по районному коэффициенту.

2.4. Показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате руководителей устанавливаются в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением.

2.5. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников по отраслевым должностям на основе квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 года № 216-н) устанавливаются в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением.

2.6. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе Минтруда и соцразвития 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».

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

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

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

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

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

2.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в сроки, установленные Отраслевым тарифным соглашением.

2.10. 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 апреля 2014 г. № 276 при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в случаях, предусмотренных Отраслевым тарифным соглашением.

2.11. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

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

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год; - до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;

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

выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения;

- военная служба (призыв);

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

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

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности

после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации Учреждения, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

2.12. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации (ГИА) на территории Новосибирской области в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, выделяемых на проведение ГИА, а также сохраняется средняя заработная плата по месту работы в этих образовательных организациях за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, предоставляемых им на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, в соответствии с нормативами, определяемыми Правительством Новосибирской области.

2.13. Требования к квалификации по должностям установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, по соответствующим разделам либо в соответствующих профессиональных стандартах.

2.14. Извещение работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах 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; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате, осуществляется путем направления расчетного листка работнику на электронном носителе либо путем предоставления расчетного листка работнику на бумажном носителе. Соответствующий способ извещения работника определяется трудовым договором. Работодатель считается выполнившим требование о вручении работнику расчетного листка (посредством электронной почты) после отправки его на электронный адрес работника и получения автоматизированного подтверждения (уведомления) о доставке письма работнику.

### **III. Виды выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам Учреждения, в том числе директору, его заместителям и главному бухгалтеру могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;



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

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

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

доплаты за работу, не предусмотренную ЕКС (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

3.2. Доплаты за вредные и (или) опасные условия труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 «О специальной оценке условий труда». Оплата труда работников, 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% тарифной ставки (оклада).

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

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

3.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00);

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

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе

работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

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

3.8. Доплаты за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников устанавливаются в следующем размере:

№ п/п	Учреждения (классы, группы)	Категории должностей, работников	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы

1.	Классы, (группы) учреждений, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, основным профессиональным образовательным программам, основным программам профессионального обучения (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	Заместители руководителя по учебно-воспитательной, воспитательной, учебно-производственной работе, педагогические работники	20
		Другие работники:	15
2.	Учреждения, имеющие структурное подразделение интернат, группы круглосуточного пребывания, общежития учреждений профессионального образования	Руководители, работники структурного подразделения: работники общежития: комендант, воспитатели, педагог-организатор, уборщик служебных помещений, вахтер, гардеробщик.	15
3.	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы с детьми-сиротами и детьми,	Заместители руководителя по учебно-	20

	оставшимися без попечения родителей, в том числе профессионального образования	воспитательной, учебно-производственной работе, педагогические работники	
--	--	--	--

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

Перечень работающих с обучающимися, которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в группах Учреждения определяется Учреждением самостоятельно в настоящем Положении в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися.

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

за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), в тарификационном списке, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя;

за проверку письменных работ доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы работника в зависимости от предмета, количества учебных часов и наполняемости класса (пропорционально количеству обучающихся (воспитанников) с учетом действующих норм СП

за заведование кабинетом учебной дисциплины – 5% (доплата устанавливается от оклада работника (с учетом квалификационной категории) или в абсолютном размере в зависимости от категории кабинета, определяемой Учреждением специально созданной для этих целей комиссией;

за заведование учебной мастерской (участком в учебно-производственных мастерских) – 10% (доплата устанавливается от оклада работника (с учетом квалификационной категории) или в абсолютном размере в зависимости от категории кабинета, определяемой Учреждением специально созданной для этих целей комиссией;

за классное руководство - доплата устанавливается в абсолютном размере, но не менее установленного размера на 31 августа 2013 г., в том числе с учетом денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в зависимости от наполняемости класса:

а) в соответствии с постановлением Губернатора НСО от 16.02.2009 № 52 – 1000 (тысяча) рублей 00 копеек в месяц за группу с нормативной наполняемостью, установленной законодательством. Доплата за классное руководство не может устанавливаться ниже размера указанного постановления.

Норматив наполняемости групп установлен пунктом 3.4.14 Санитарно-эпидемиологических требований к организациям воспитания и обучения, отдыха

и оздоровления детей и молодежи (СП 2.4.3648-20) и составляет: для обучающихся, имеющих задержку психического развития, - 12 человек, для учащихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) - 12 человек.

Вознаграждение выплачивается из расчета 1 000 (одна тысяча) рублей за классное руководство в группе с нормативной наполняемостью.

Настоящая выплата осуществляется за классное руководство (кураторство) группой обучающихся I курса обучения.

б) в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья» – 5 000 (пять тысяч) рублей 00 копеек в месяц.

Вознаграждение выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время одновременно с выплатой заработной платы за прошедший месяц.

Периоды каникул, установленные для обучающихся по образовательным программам профессионального обучения, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5 000 рублей и других выплат за классное руководство (кураторство).

3.10. Размеры компенсационных выплат, установленные в настоящем Положении не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, Отраслевым соглашением и Коллективным договором Учреждения.

При определении размеров компенсационных выплат работникам Учреждения и условий их осуществления учитывается мнение первичной профсоюзной организации Учреждения.

#### **IV. Виды выплат стимулирующего характера**

4.1. Работникам Учреждения, в том числе директору, его заместителям и главному бухгалтеру могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

надбавка за ученую степень, ученое звание;

надбавка за почетное звание;

надбавка – качественные показатели эффективности Учреждения;

надбавка за квалификационную категорию;

премии по итогам календарного периода (квартал, год);

премии за выполнение важных и особо важных заданий;

иные выплаты стимулирующего характера - выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

- участие в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.3. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются в настоящем Положении, принятом с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.4. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются настоящим Положением, директору Учреждения – в локальном акте министерства образования Новосибирской области. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается при условии работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

4.4.1. Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы устанавливается ежемесячная надбавка в размере:

8% - за I квалификационную категорию;

16% - за высшую квалификационную категорию.

Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок

действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию осуществляется на основании предъявленных педагогическим работником подтверждающих документов.

В случае предъявления документы в более поздний срок, чем издание документа, педагогическому работнику осуществляется перерасчет с момента издания такого документа до момента его предъявления в Учреждение.

4.4.2. 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 квалификационную категорию.

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

кандидат наук – от 8% до 16 %;

доктор наук – от 10 % до 20%.

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

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

4.6.1. Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник торговли», медаль Л. С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 25% от должностного оклада (ставки заработной платы).

4.6.2. Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации».

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» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20% от должностного оклада (оклада).

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

4.6.4. Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых министерств РФ, устанавливаются в размере 15% должностного оклада (оклада).

4.6.5. «Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации» «Отличник просвещения» устанавливаются в размере от 25% до 50 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

4.6.6. Благодарность Президента Российской Федерации и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливаются в размере от 5 % до 10 % должностного оклада (оклада).

4.7. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются работникам учреждений (в том числе совместителям) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

4.8. Качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения устанавливаются в настоящем Положении по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности Учреждения и направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

4.9. Качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения приведены в Приложении 1 настоящему Положению.

Условия, порядок и размеры стимулирующих выплат определяются Учреждением для работников по занимаемой должности в пределах средств, направляемых на оплату труда.

4.10. При определении размера стимулирующих выплат работникам по качественным показателям предусматривается зависимость по отдельным показателям, а также стимулирующих надбавок от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов).



4.11. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом директора Учреждения на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский центр профессионального обучения № 1» (далее - Комиссия), действующей в Учреждении согласно Положению о Комиссии.

4.11.1. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности, утвержденными в настоящем Положении.

4.11.2. В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением директора Учреждения) работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии избирается Общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом директора Учреждения.

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

ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии;

заслушивает мнение директора Учреждения (его заместителей);

рассматривает листы оценки деятельности работников (с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем), с отражением итоговых оценок по деятельности каждого работника, которые прилагаются к протоколу;

принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов Комиссии;

осуществляет подсчет баллов и их стоимость, и (или) процентов с отражением итоговых значений в протоколе.

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

4.13. Директор Учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников Учреждения за выполнение важных и особо важных заданий.

4.14. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

4.15. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.16. По решению Комиссии учреждения стимулирующие выплаты за качественные показатели эффективности деятельности работникам Учреждения не устанавливаются или их размер снижается по следующим основаниям:

невыполнение (срыв выполнения) приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения или заданий непосредственного руководителя работника;

наличие двух и более фактов чрезвычайных происшествий в течение отчетного периода;

совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

случаи травматизма обучающихся по вине работника;

ухудшение качества работы, повлекшее нарушение деятельности структурного подразделения;

нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности;

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

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

Основанием для отмены стимулирующих выплат за качественные показатели эффективности деятельности или снижение их размера является представление непосредственного руководителя работника.

Комиссия учитывает, то, что при привлечении работника к дисциплинарному взысканию в виде замечания стимулирующие выплаты за качественные показатели эффективности деятельности снижаются на 30%, при привлечении работника к дисциплинарному взысканию в виде выговора, стимулирующие выплаты за качественные показатели эффективности деятельности снижаются на 50%. В случае привлечения работника к дисциплинарному взысканию в отчетном периоде 2 (двух) и более раз, стимулирующие выплаты за качественные показатели эффективности деятельности не начисляются.

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

## **V. Заключительные положения**

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

---

Приложение  
к Положению о системе оплаты труда  
работников государственного  
бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
Новосибирской области  
«Новосибирский центр  
профессионального обучения № 1»,  
утвержденному приказом директора  
учреждения  
от 31.08.2023 № 130

**Качественные показатели эффективности деятельности работников  
государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения Новосибирской области  
«Новосибирский центр профессионального обучения № 1» и размеры  
стимулирующих выплат за их выполнение**

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирую щих выплат (% от должностног о оклада)	Период оценки
<b>1. Преподаватель</b>				
1.1.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	Абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более	3	1 раз в полугодие (июнь, декабрь)
		менее 95 %	0	
		Качественная успеваемость обучающихся: 40% и более	2	
		20%-39% менее 20 %	1 0	
1.2.	Обеспечение учебного процесса	Обновление учебно – методических материалов и рабочих программ	5	Ежемесячно
1.3	Организация и проведение мероприятий, направленных на социализацию и реабилитацию обучающихся с ОВЗ	Ведение профилактической работы с обучающимися, состоящими в ПДН и на ВУК	4	Ежемесячно
		Организация участия обучающихся в мероприятиях Учреждения.	5	

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
1.4.	Организация и проведение профориентационной работы с образовательными организациями г. Новосибирска и Новосибирской области.	Осуществление и проведение мероприятий, связанных с профориентационной работой	3	По мере проведения, при наличии подтверждающих документов
1.5.	Эффективность трудовой деятельности	Назначается при выполнении: индивидуального плана работы;	4	Ежемесячно
		своевременного предоставления запрашиваемой информации;	4	
		правильном ведении и своевременной сдачи отчетной и деловой документации.	4	
1.6.	Организация и проведение мероприятий по дисциплине (недели, мастер-классы, викторины)	Наличие мероприятий по дисциплине (недели, мастер-классы, викторины) в отчетном периоде	11,8	По мере проведения, при наличии подтверждающих документов
1.7.	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Отсутствие случаев травматизма	4	Ежемесячно
1.8.	Создание комфортных условий для обучения	Отсутствие обоснованных жалоб	4	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 53,8%</b>	
<b>2. Мастер производственного обучения</b>				
2.1.	Достижения обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучающихся, посещаемость занятий	Абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более	3	1 раз в полугодие (июнь, декабрь)
		Менее 95%	0	
		Качественная успеваемость обучающихся 40% и более	2	
		20-39%	1	
		Менее 20%	0	
2.2.	Сохранность контингента	95 % и более	5	Ежемесячно
		Менее 95%	0	

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
2.3	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Отсутствие случаев травматизма	6	Ежемесячно
2.4.	Создание комфортных условий для обучения	Отсутствие обоснованных жалоб	5	Ежемесячно
2.5.	Организация и проведение мер, направленных на социализацию и реабилитацию обучающихся с ОВЗ	Введение профилактической работы с обучающимися, состоящими на учете в ПДН и на ВУК	4	Ежемесячно
		Организация участия обучающихся в мероприятиях Учреждения.	4	
		Руководство деятельностью обучающихся по благоустройству прилегающей территории и помещений Учреждения	4	
2.6.	Качественная индивидуальная профилактическая и воспитательная работа с обучающимися	Выполнение плана работы Учреждения по данному направлению деятельности, а также проведение индивидуальных бесед и встреч с обучающимися	30	Ежемесячно
2.7.	Организация и проведение профориентационной работы с образовательными организациями г. Новосибирска и Новосибирской области.	Осуществление и проведение мероприятий, связанных с профориентационной работой	3,8	По мере проведения, при наличии подтверждающих документов
2.8.	Организация и проведение мероприятий по дисциплине (недели, мастер-классы, викторины)	Наличие мероприятий по дисциплине (недели, мастер-классы, викторины) в отчетном периоде	11	По мере проведения, при наличии подтверждающих документов

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
2.9.	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников, в течение одного года после окончания обучения, по полученной профессии в учреждениях и на предприятиях	Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников учебной группы: 50% и более	4	Один раз в год (сентябрь)
2.10.	Эффективность трудовой деятельности	Назначается при наличии одного из факторов: выполнении индивидуального плана работы	4	Ежемесячно
		своевременного предоставления запрашиваемой информации	4	
		правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации;	4	
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 93,8%</b>	
<b>3. Социальный педагог</b>				
3.1	Качественная организация работы по социализации обучающихся	Оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в социально опасном положении	9	Ежемесячно
3.2.	Качественное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), а также своевременное выполнение плана работы	9	Ежемесячно
3.3.	Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	Результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуклонности обучения: отсутствие правонарушений.	8	Ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
3.4.	Эффективность трудовой деятельности	Назначается при наличии одного из факторов: выполнении индивидуального плана работы; своевременного предоставления запрашиваемой информации; правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации.	9	Ежемесячно
3.5.	Организация сотрудничества и взаимодействия с КДН и ЗП, ПДН УМВД, центром социальной помощи семье и детям и другими органами власти по вопросам социальной защиты обучающихся	Представление интересов обучающихся учреждения по возникшим вопросам в данных структурах	8,7	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 43,7%</b>	
<b>4. Воспитатель</b>				
4.1.	Уровень организации воспитательной работы	Отсутствие факторов правонарушений обучающимися, проживающими в общежитии	4	Ежемесячно
		Обновление в общежитии информационных стендов, путем размещения на них наглядной агитации по актуальным вопросам деятельности государства в области молодежной политики, а также материалов, освещающих культурную жизнь обучающихся в учреждении	4	

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
4.2.	Эффективность трудовой деятельности	Назначается при наличии одного из факторов: выполнении индивидуального плана работы; своевременного предоставления запрашиваемой информации; правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации.	4	Ежемесячно
4.3.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся во время нахождения в общежитии.	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися	7	Ежемесячно
4.4	Подготовка и проведение культурно-массовых мероприятий совместно с обучающимися	Наличие проведенных мероприятий в отчетном периоде	4	Ежемесячно
4.5.	Поддержание благоприятного психологического климата среди проживающих в общежитии обучающихся	Отсутствие обоснованных жалоб на работника со стороны обучающихся в отчетном периоде	5	Ежемесячно
		Отсутствие конфликтов среди обучающихся в общежитии	5	
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 33 %</b>	
<b>5. Педагог-психолог</b>				
5.1	Организация и проведение профориентационных мероприятий	5-9 мероприятий	5	Ежемесячно
		10 и более мероприятий	7	
5.2	Положительная динамика в показателях правонарушений и преступлений среди студентов	Уменьшение или отсутствие фактов правонарушений обучающимися	8,6	Ежемесячно
5.3.	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	Предоставление аналитических материалов (более 5)	7	Ежемесячно
5.4.	Психолого-педагогическое	Систематическое	7	Ежемесячно



№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
	сопровождение детей - сирот и детей группы риска	Периодическое	5	
5.5.	Эффективность трудовой деятельности	Назначается при наличии одного из факторов: выполнении индивидуального плана работы; своевременного предоставления запрашиваемой информации; правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	10	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 39,6 %</b>	
<b>6. Педагог-организатор</b>				
6.1	Подготовка и проведение культурно-массовых мероприятий	Наличие проведенных мероприятий в отчетном периоде	9	Ежемесячно
6.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий	Наличие проведенных мероприятий в отчетном периоде	8	Ежемесячно
6.3	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах.	Подготовка доклада, проекта, педагогической технологии, сценариев проведенных мероприятий; Участие в семинарах, мастер-классах, круглых столах, тренингах, конференциях	9	Ежемесячно
6.4.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся во время проведения мероприятий	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися	9	Ежемесячно
6.5.	Эффективность трудовой деятельности	Назначается при наличии одного из факторов: выполнении индивидуального плана работы; своевременного предоставления запрашиваемой информации; правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	9,7	Ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 44,7%</b>	
<b>7. Заместитель директора по учебно-производственной работе</b>				
7.1	Сохранность контингента	95% и более	10	Ежемесячно
		Менее 95%	0	
7.2.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	Абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более	2	1 раз в полугодие (июнь, декабрь)
		менее 95 %	0	
		Качественная успеваемость обучающихся: 40% и более	2	
		20%-39% менее 20 %	1 0	
7.3.	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной профессии	Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 50% и более	2	Один раз в год (сентябрь)
		менее 50 %	0	
7.4.	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями	За каждое мероприятие	участие 3 призеры и победители 5  Не более 30	По факту участия
7.5.	Подготовка победителей и призеров областных, региональных и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	За каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров	3	По факту подготовки и (или) участия в указанных мероприятиях
		подготовка победителей	4	
		За каждое мероприятие областного уровня: подготовка призеров	3	
		подготовка победителей	4	

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
7.6.	Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100%	10	Ежегодно
		менее 100%	0	
7.7	Качественная успеваемость выпускников по результатам итоговой аттестации	более 50%	10	Ежегодно
		30%-50%	5	
		менее 30%	3	
		5% – 15%	1	
		менее 5%	0	
7.8.	Эффективность управленческой деятельности	Назначается при наличии одного из факторов: 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	39	Ежемесячно
7.9	Поддержание благоприятного психологического климата среди курируемых работников	Отсутствие обоснованных жалоб на работника	10	Ежемесячно
		Отсутствие конфликтных ситуаций среди курируемых работников	10	
7.10	Организация разработки и освоения программ, учебно-методических комплексов, обеспечивающих практическую подготовку будущих специалистов	Наличие собственных разработок	8	Ежемесячно
		Внедрение и апробация принятым учебно-методических комплексов	7,7	
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 154,7%</b>	
<b>8. Заместитель директора по воспитательной работе</b>				

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
8.1.	Качественное выполнение плана контроля внутри учреждения, учебного плана	Осуществление проверок выполнения плана работы	10	Ежемесячно
8.2.	Качественная организация контроля воспитательного процесса	Рассчитывается по формуле: $A/B*100\%$ , где А – количество педагогов, участвующих в воспитательной работе за отчетный период, В – общее количество работников в отчетном периоде 96-100 %	20	Ежемесячно
8.3.	Участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства	В зависимости от уровня мероприятия: районный, городской	6	Ежемесячно
		областной, региональный, федеральный	8	
8.4.	Пропаганда недопущения совершения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	Отсутствие правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	8,7	Ежемесячно
8.5.	Качественное ведение установленной документации (протоколы, справки, материалы диагностики и др.).	Отсутствие замечаний к полноте представленных документов, а также к срокам ее представления	10	Ежемесячно
8.6.	Качество программно-методического обеспечения, своевременное и качественное оказание методической помощи педагогам Учреждения, своевременное оформление информационных стендов	Отсутствие замечаний на деятельность работника	10	Ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
8.7.	Поддержание благоприятного психологического климата среди педагогических работников.	Отсутствие конфликтных ситуаций	10	Ежемесячно
8.8.	Эффективность управленческой деятельности	Назначается при наличии одного из факторов: 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	36	Ежемесячно
8.9	Подготовка обучающихся для участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.	Участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах	8 Не более 18	По факту участия обучающихся
8.10	Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	Участие в конкурсах профессионального мастерства, круглых столах, тренингах, конференциях и т.д.	8 Не более 18	По факту участия
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 154,7%</b>	
<b>9. Главный бухгалтер</b>				
9.1	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств полученных от приносящей доход деятельности	Отсутствие нарушений и замечаний контролирующих органов	22	Ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
9.2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими, физическими лицами.	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	22	Ежемесячно
9.3	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок.	Отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок	22	Ежемесячно
9.4	Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности.	Отсутствие фактов нецелевого использования средств	22	Ежемесячно
9.5	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по возникшим вопросам при выполнении должностных обязанностей.	Отсутствие замечаний к срокам и порядку предоставления отчетов и информации.	22	Ежемесячно
9.6	Качественное ведение бухгалтерского учета.	Отсутствие замечаний и нарушений	23	Ежемесячно
9.7	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	Отсутствие задолженности	21,7	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 154,7%</b>	
<b>10. Делопроизводитель, секретарь учебной части</b>				
10.1.	Качественное ведение документации и делопроизводства	Своевременность доведения входящей информации до адресатов	27	Ежемесячно
		Соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	27	
10.2.	Эффективность трудовой деятельности	Своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации	27	Ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
		Правильное ведении деловой документации	27	
10.3	Соблюдение норм законодательства о защите персональных данных работников и обучающихся учреждения	Отсутствие замечаний контролирующих органов, родителей (законных представителей), а также работников учреждения на несанкционированную передачу персональных данных.	29,9	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 137,9 %</b>	
<b>11. Механик</b>				
11.1.	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования	Своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	17	Ежемесячно
		Своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования.	17	
11.2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	Отсутствие замечаний	18	Ежемесячно
11.3.	Проведение работ по подготовке зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону, подготовка и проведения ремонта в учреждении	Своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации	17	Ежемесячно
		Правильное ведение установленной документации	19,2	
		Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора учреждения	19	
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 107,2 %</b>	
<b>12. Комендант</b>				
12.1.	Создание благоприятных условий для проживания обучающихся	Организация мероприятий по улучшению жилищно-бытового обслуживания проживающих в общежитии	18	Ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
		Обеспечение бережного отношения обучающихся к имуществу учреждения, соблюдение чистоты в зданиях, жилых помещениях и помещениях общего пользования	18	
		Благоустройство здания, общежития, организация систематических генеральных уборок помещений	19	
		Обеспечение своевременного ремонта или замены оборудования, мебели, постельного белья, а также устранения недостатков в бытовом обеспечении	19	
12.2.	Обеспечение выполнения правил проживания в общежитии, требований пожарной и электробезопасности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	18	Ежемесячно
		Своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации	18	
		Правильное ведение установленной документации	18	
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	14,6	
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 142,6%</b>	.
<b>13. Юрисконсульт</b>				
13.1.	Качественное оформление отчетов, писем и иных документов по возникшим вопросам при выполнении должностных обязанностей, соблюдение сроков представления информации	Отсутствие замечаний к содержанию представленной информации	15	Ежемесячно
		Отсутствие замечаний к срокам и порядку предоставления информации, отчетов	15	



№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
13.2.	Организация работы по представлению интересов учреждения в органах государственной власти, контролирующих органах, суде, а также в других организациях	Представление учреждения в различных ведомствах и организациях, защита его интересов	16	Ежемесячно
13.3.	Поддержание локальных актов учреждения (правил, положений, инструкций, порядков, приказов и т.д.) в актуальном состоянии	Разработка, внесение изменений, согласование локальных актов, представленных другими работниками	16	Ежемесячно
13.4.	Качественное правовое обеспечение деятельности учреждения	Отсутствие предписаний государственных (муниципальных) органов или служб	16	Ежемесячно
13.5.	Качественное ведение работы по финансово-хозяйственным договорам.	Отсутствие обоснованных исков, где в качестве ответчика выступает Учреждение	10,3	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 88,3%</b>	
<b>14. Заведующий хозяйством</b>				
14.1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Соответствие условий образовательного процесса требованиям СанПиН в части курируемого направления деятельности	18	Ежемесячно
		Поддержание чистоты и порядка на складе, в бытовых помещениях	18	
14.2.	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, требований по охране труда	Отсутствие замечаний и надлежащее выполнение требований	21	Ежемесячно
14.3.	Сохранность имущества учреждения	Отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	31	Ежемесячно
14.4.	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	12	Ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
		Своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации, правильное ведение установленной документации	18	
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника	10,7	
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 128,7 %</b>	
<b>15. Заведующий столовой</b>				
15.1.	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	Соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд.	16	Ежемесячно
		Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	16	
15.2	Систематическое пополнение картотеки блюд и введение в рацион новых блюд	Наличие соответствующего подтверждения (меню, технологические карты)	11	По факту разработки
15.3	Своевременная подача заявок на поставку продуктов питания	Отсутствие сбоев в работе столовой в связи с отсутствием продуктов питания	13	Ежемесячно
15.4	Своевременный учет, контроль и качественное составление отчетной документации	Отсутствие замечаний со стороны работников бухгалтерии	6	Ежемесячно
15.5.	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	16	Ежемесячно
		Своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации;	13	
		Правильное ведение установленной документации	17,8	
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 108,8%</b>	
<b>16. Водитель автомобиля</b>				
16.1	Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	Своевременное техническое обслуживание транспорта	25	Ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
16.2	Рациональное использование материальных запасов	Экономный расход ГСМ, запасных частей	28	Ежемесячно
16.2.	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	14	Ежемесячно
		Отсутствие обоснованных жалоб на работника	10	
16.3	Своевременный учет, контроль и качественное составление отчетной документации	Отсутствие замечаний к заполнению путевых листов и другой необходимой документации	27,8	Ежемесячно
16.4	Обеспечение безопасной перевозки обучающихся и сотрудников образовательного учреждения	Отсутствие жалоб на работника	24	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 128,8%</b>	
<b>17. Слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования</b>				
17.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	Проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	24,2	Ежемесячно
		Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	24	
		Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	24	
17.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	Содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	24	Ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
17.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	Отсутствие замечаний	21	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 117,2%</b>	
<b>18. Уборщик служебных помещений, уборщик территории</b>				
18.1	Содержание помещений (территории) в соответствии с требованиями СанПиН, ПБП качественная уборка помещений (территории)	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя	32	Ежемесячно
		Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов в части несоблюдения чистоты, противопожарной безопасности в помещениях учреждения и его территории	32,5	
18.2	Озеленение помещений и территории учреждения	Своевременный уход за комнатными растениями, зелеными насаждениями на территории учреждения	33	Ежемесячно
18.3.	Рациональное использование материальных запасов	Экономное расходование моющих средств (в соответствии с установленными требованиями), обеспечение сохранности вверенного инвентаря	36	Ежемесячно
18.4.	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	25	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данным должностям</b>			<b>До 158,5%</b>	
<b>19. Вахтер</b>				
19.1	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	32	Ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
19.2.	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности в соответствии с инструкцией	Отсутствие случаев нарушений правил охраны труда, техники безопасности	32	Ежемесячно
19.3	Соблюдение пропускного режима, отсутствие случаев несанкционированного проникновения посторонних лиц в здание общежития	Выяснение цели прихода для дальнейшего принятия решения о возможности и необходимости посещения данными лицами общежития учреждения и (при необходимости) уведомления руководства	39	Ежемесячно
19.4.	Соблюдение порядка дежурства, приёмки и сдачи смены, ключей	Отсутствие замечаний со стороны других работников	23,5	Ежемесячно
19.5.	Содержание помещения вахты в соответствии с требованиями СанПиН	Обеспечение необходимого санитарного режима на вахте.	32	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данным должностям</b>			<b>До 158,5%</b>	
<b>20. Повар</b>				
20.1	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	Соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	27,9	Ежемесячно
20.2	Своевременное приготовление и выдача пищи в соответствии с режимом работы учреждения	Отсутствие случаев нарушений режима работы учреждения	22	Ежемесячно
20.3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов и (или) непосредственного руководителя	37	Ежемесячно
20.4	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	22	Ежемесячно
		Отсутствие обоснованных замечаний на действия работника учреждения	17	
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 125,9%</b>	

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
<b>21. Мойщик посуды</b>				
21.1.	Обеспечение условий для организации питания обучающихся	Качественная уборка пищеблока, обеденного зала и других помещений столовой	33,5	Ежемесячно
		Обеспечение первичной обработки продуктов питания	29	
21.2.	Обеспечение требований СанПиНа, Роспотребнадзора	Качественное проведение генеральных уборок	37	Ежемесячно
21.3.	Рациональное использование материальных запасов	Экономное расходование моющих средств, недопущение боя посуды по вине работника	32	Ежемесячно
21.4.	Своевременное накрытие столов в соответствии с режимом работы учреждения	Отсутствие фактов нарушения режима работы учреждения	27	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 158,5%</b>	
<b>22. Калькулятор</b>				
22.1.	Своевременное и качественное составление бухгалтерской отчетной документации	Отсутствие замечаний	19	Ежемесячно
22.2.	Обеспечение точного соблюдения соответствиякупаемых продуктов питания спецификациям, указанным в договорах с поставщиками	Отсутствие замечаний к составляемой документации	21	Ежемесячно
22.3.	Ведение бухгалтерского и налогового учета в соответствии с установленными требованиями	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учёта	36	Ежемесячно
22.4.	Своевременная подача заявок. Бесперебойная работа с поставщиками.	Отсутствие замечаний	26	Ежемесячно
22.5.	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	26	Ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
		Отсутствие обоснованных замечаний на действия работника учреждения	14,6	
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 142,6%</b>	
<b>23. Гардеробщик</b>				
23.1	Сохранность принятых вещей	Отсутствие фактов хищения личных вещей обучающихся из гардероба учреждения	63	Ежемесячно
23.2	Соблюдение частоты и порядка в помещении гардеробной	Отсутствие замечаний контролирующих органов, а также непосредственного руководителя	53	Ежемесячно
23.3	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций, высокая культура обслуживания	42,5	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 158,5%</b>	
<b>24. Кастелянша</b>				
24.1	Отсутствие нарушений соблюдения правил санитарно-гигиенического и противоэпидемического режимов	Отсутствие конфликтных ситуаций, высокая культура обслуживания	32	Ежемесячно
24.2	Обеспечение инвентарем, спец.одеждой, предметами гигиены, моющими средствами, постельным и нательным бельем	Отсутствие замечаний к порядку и срокам выдачи	42	Ежемесячно
24.3.	Ведение документации в соответствии с установленными нормами, знание нормативных документов по сан.эпид. режиму	Отсутствие замечаний к документации	42,5	Ежемесячно
24.4	Сохранность материальных ценностей	Отсутствие фактов хищения, порчи материальных ценностей	42	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 158,5%</b>	

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
<b>25. Кладовщик</b>				
25.1	Осуществление контроля за качеством продуктов питания, сроками их реализации, товаров, работ, услуг	Отсутствие замечаний к качеству товаров, работ, услуг	39	Ежемесячно
25.2	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководства учреждения	39	Ежемесячно
		Отсутствие замечаний к отчетной документации	39	
25.3	Сохранность материальных ценностей	Отсутствие замечаний к отчетной документации	41,5	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 158,5%</b>	
<b>26. Библиотекарь</b>				
26.1	Работа по сохранению библиотечного фонда.	Учет фонда. Поддержание санитарных норм в библиотеке.	33	Ежемесячно
26.2	Индивидуальная и массовая работа с читателями	Организация книжных выставок. Участие в конкурсах. Обзорные беседы по прочитанным книгам. Проведение массовых мероприятий по популяризации книг	27	Ежемесячно
26.3	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководства учреждения	30,9	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 90,9%</b>	
<b>27. Методист</b>				
27.1	Разработка методической продукции	Наличие разработанных методических рекомендаций, материалов	17	Ежемесячно



№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
27.2	Методическое сопровождение участников конкурсов профессионального мастерства (в т.ч. авторских программ)	Участие в разработке программы подготовки участия в программе профессионального мастерства	16	При наличии подтверждающих документов
27.3	Сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации	Оказание методической помощи педагогическим работникам при подготовке к аттестации на квалификационную категорию и (или) соответствие занимаемой должности	17	Ежемесячно
27.4	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, заданий руководителя учреждения	11	Ежемесячно
		Отсутствие замечаний к ведению документации	13,5	
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 74,5%</b>	
<b>28. Паспортист</b>				
28.1	Соблюдение законодательства о регистрационном учете	Отсутствие фактов нарушений постановления на учет по месту пребывания	56	Ежемесячно
28.2	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, заданий руководства учреждения	43,6	Ежемесячно
		Правильное ведение деловой документации	47	
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 146,6%</b>	
<b>29. Инспектор по кадрам</b>				
29.1	Ведение кадрового делопроизводства с учетом действующих требований.	Отсутствие нарушений трудового законодательства при осуществлении кадрового делопроизводства	26	Ежемесячно
29.2	Отсутствие нарушений к деятельности работника	Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов в отчетном периоде	26	Ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
29.3	Участие в разработке локальных актов	Наличие разработок локальных актов (в части курируемого направления деятельности) в отчетном периоде	16	Ежемесячно, при наличии соответствующего подтверждения
29.4	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководства учреждения	20	Ежемесячно
		правильное ведение деловой документации	21	
29.5	Соблюдение норм законодательства о защите персональных данных работников и обучающихся учреждения	Отсутствие замечаний контролирующих органов, родителей (законных представителей), а также работников учреждения на несанкционированную передачу персональных данных.	23,6	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 132,6%</b>	
<b>30. Инженер-энергетик</b>				
30.1	Обеспечение бесперебойной работы, правильная эксплуатация, ремонт и модернизация энергетического оборудования, электрических сетей.	Отсутствие аварийных ситуаций в отчетном периоде	23	Ежемесячно
30.2	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году, а также зимнему периоду	Отсутствие аварийных ситуаций	23	Ежемесячно
30.3	Качественное ведение документации по курируемому направлению деятельности	Отсутствие замечаний к содержанию документации	23	Ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
30.4	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	23	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 92%</b>	
<b>31. Специалист по закупкам</b>				
31.1	Качественное ведение финансово-хозяйственной деятельности.	Отсутствие замечаний	16	Ежемесячно
31.2	Отсутствие нарушений законодательства о закупках (44-ФЗ и 223-ФЗ)	Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов в отчетном периоде	44	Ежемесячно
31.3	Осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочных процедур	Проведение закупок для нужд учреждения без предписаний контрольно-надзорных органов	31	Ежемесячно
31.4	Контроль за исполнением контрактов как со стороны заказчика, так и со стороны исполнителей	Отслеживание этапов исполнения контрактов, предотвращение нарушения сроков исполнения контракта	26	Ежемесячно
31.5	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	13	Ежемесячно
		Своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации	17,8	
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 147,8%</b>	
<b>32. Бухгалтер</b>				
32.1	Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной, налоговой и другой финансовой отчетности в соответствующие органы	Отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов	15	Ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
32.2	Качественное составление (оформление) первичных бухгалтерских документов	Отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов, а также непосредственного руководителя	15	Ежемесячно
32.3	Отсутствие нарушений по вопросам ведения бухучета и представлению соответствующей информации	Отсутствие штрафов и замечаний со стороны фискальных органов за нарушение сроков и достоверности предоставляемой информации	15,7	Ежемесячно
32.4	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с организациями	Отсутствие текущей дебиторской и кредиторской задолженности (или не ниже допустимого уровня)	11	Ежемесячно
32.5	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения	11	Ежемесячно
		Своевременность проведения сверки расчетов с покупателями и заказчиками, с поставщиками и подрядчиками, налоговым органом; участие в проведении инвентаризации товарно-материальных ценностей, в целях усиления контроля за сохранностью	11,6	
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 79,3%</b>	
<b>33. Экономист</b>				
33.1	Своевременное предоставление всех видов отчетности	Отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов	15	Ежемесячно
33.2	Качественное составление (оформление) первичных бухгалтерских документов	Отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов, а также непосредственного руководителя	15	Ежемесячно
33.3	Отсутствие жалоб и обращений от работников по начислению заработной платы	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на действия работника	11	Ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
33.4	Надлежащее осуществление экономического анализа финансовой деятельности по данным бухгалтерского учета, экономических отчетов	Отсутствие замечаний к содержанию представленных документов	12	Ежемесячно
33.5	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	10	Ежемесячно
		Своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации	20,3	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 83,3%</b>	
<b>34. Специалист по охране труда</b>				
34.1	Участие в разработке и контроле за функционированием системы управления охраной труда в организации в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда.	Отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов	23	Ежемесячно
34.2	Осуществление контроля за своевременностью и полнотой обеспечения работников организации специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты,	Отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов	23	Ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
34.3	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	19	Ежемесячно
		Своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации	20,2	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 85,2%</b>	
<b>35. Курьер</b>				
35.1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие обоснованных жалоб на качество выполняемых работ от работников Учреждения, а также от сторонних организаций.	53	Ежемесячно
35.2	Эффективность трудовой деятельности	соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	52,5	Ежемесячно
		Своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации	53	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 158,5%</b>	
<b>36. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>				
36.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	Проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	29	Ежемесячно
		Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	29	
		Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	30,6	

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
36.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	Содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	29	Ежемесячно
36.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	Отсутствие замечаний	29	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данной должности</b>			<b>До 146,6%</b>	
<b>37. Уборщик служебных помещений (работник общезития)</b>				
37.1	Содержание помещений (территории) в соответствии с требованиями СанПиН, ПБП качественная уборка помещений (территории)	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя	22	Ежемесячно
		Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов в части несоблюдения чистоты, противопожарной безопасности в помещениях учреждения и его территории	32	
37.2	Озеленение помещений и территории учреждения	Своевременный уход за комнатными растениями, зелеными насаждениями на территории учреждения	35,5	Ежемесячно
37.3.	Рациональное использование материальных запасов	Экономное расходование моющих средств (в соответствии с установленными требованиями), обеспечение сохранности вверенного инвентаря	42	Ежемесячно
37.4.	Эффективность трудовой деятельности	Соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	27	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данным должностям</b>			<b>До 158,5%</b>	
<b>38. Сторож</b>				
38.1	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	32	Ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
38.2	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности в соответствии с инструкцией	Отсутствие случаев нарушений правил охраны труда, техники безопасности	32	Ежемесячно
38.3	Отсутствие случаев несанкционированного проникновения посторонних лиц в здание учебных мастерских	Регулярный обход и проверка закрытых помещений (при необходимости) охраняемого объекта, видеонаблюдение	40,5	Ежемесячно
38.4	Соблюдение порядка дежурства, приёмки и сдачи смены, ключей	Отсутствие замечаний со стороны других работников	27	Ежемесячно
38.5	Содержание помещения вахты в соответствии с требованиями СанПиН	Обеспечение необходимого санитарного режима на вахте.	27	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данным должностям</b>			<b>До 158,5%</b>	
<b>39. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</b>				
39.1	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы (наличие ежемесячного плана, проведение всех необходимых организационных мероприятий)	1,5	Ежемесячно
		Адресное вовлечение в общественно-полезную деятельность обучающихся «группы риска» (по факту выполнения конкретных мероприятий)	2	Ежемесячно
39.2	Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Взаимодействие с педагогическими работниками образовательной организации по реализации программы воспитания (по факту выполнения конкретных мероприятий)	2	Ежемесячно



№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
		Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся (по факту выполнения конкретных мероприятий)	2	Ежемесячно
		Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания (по факту выполнения конкретных мероприятий)	2	Ежемесячно
39.3	Организация взаимодействия с детскими общественными объединениями	Вовлечение обучающихся в общественно – политическую, трудовую, досуговую деятельность (клубные объединения)	2	Ежемесячно
		Развитие навыков организационной и волонтерской работы (по факту выполнения конкретных мероприятий)	2	Ежемесячно
39.4	Выявление и развитие у обучающихся способностей к творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, творческих конкурсах, конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, соревнованиях	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	Ежемесячно
		Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях в рамках выполнения календарного плана воспитательной работы (по факту выполнения конкретных мероприятий)	2	Ежемесячно
		Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях	2	Ежемесячно

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)	Период оценки
39.5	Эффективность трудовой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений администрации образовательной организации;</li> <li>- выполнение индивидуального плана работы;</li> <li>- своевременное предоставление запрашиваемой информации;</li> <li>- правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации;</li> <li>- отсутствие нарушений, замечаний;</li> <li>- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;</li> <li>- отсутствие случаев ущемления прав участников образовательного, воспитательного процесса.</li> </ul>	3	Ежемесячно
<b>Максимальная выплата по данным должностям</b>			<b>До 22,5 %</b>	