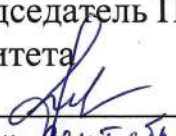


СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного
комитета

 Уринг Н.В.
«01» сентября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ НСО
«Новосибирский лицей питания»

 Киселева И.В.
«01» сентября 2025 г.



**Положение о системе оплаты труда работников
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Новосибирской области
«Новосибирский лицей питания»
(в новой редакции)**

Новосибирск 2025

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский лицей питания» (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 (далее – Отраслевое соглашение), и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области и принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной учреждения и в целях наиболее полного учета отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника.

Данное Положение является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

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.

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 на календарный год и подлежит корректировке, в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем 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.

В образовательных учреждениях со штатной численностью 25-300 человек норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере не более 3 штатных единиц.

1.5. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад (ставка), виды и размер компенсационных выплат), а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации и письменным ознакомлением данных работников под подпись:

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

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 санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

Образовательные программы среднего профессионального образования самостоятельно разрабатываются и утверждаются учреждением.

Образовательная деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования организуется в соответствии с утвержденными учреждением учебными планами, календарными учебными графиками, рабочими программами воспитания и календарными планами воспитательной работы, в соответствии с которыми учреждением составляется расписание учебных занятий по каждой профессии среднего профессионального образования.

Исходя из специфики учреждения учебные занятия и практика могут проводиться учреждением с группами обучающихся различной численности и отдельными обучающимися, а также с разделением группы на подгруппы. Учреждение вправе объединять группы обучающихся при проведении учебных занятий в виде лекций.

Учебная нагрузка педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, определяется на основании учебного плана учреждения с учетом норм пункта 4.1.6.3. Отраслевого соглашения.

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

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

Формирование месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, оплаты труда, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 г. № 40-П, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, согласно перечней, утвержденных Отраслевым соглашением, согласно пунктам 3.11.1.1, 3.11.2.1, 3.11.4.1., осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

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, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

1.10. Наименования должностей и профессий работников учреждений и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

1.11. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии.

Руководитель учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

1.12. Использование средств, получаемых от приносящей доход деятельности, регулируется Положением об использовании финансовых средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, утвержденным приказом директора учреждения.

1.13. Работодатель обязан в день выплаты окончательного расчета по итогам месяца заработной платы выдать расчетный листок по форме утвержденной приказом директора учреждения согласованный с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения

2.1 Система оплаты труда работников учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, а также условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

2.2 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников учреждения, которое утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников или является приложением к коллективному договору.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, а также постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 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", на основании настоящего отраслевого тарифного соглашения.

2.3 Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения в соответствии с приложением N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

2.4. Оплата труда работников учреждений включает:

- ✓ должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера;
- ✓ выплаты по районному коэффициенту.

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

- с Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области (далее – Отраслевое соглашение);

- приказа 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».

Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, заместителей главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

2.7 Норма часов педагогической работы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, применяемая при исчислении их оплаты труда, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

2.9 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. N 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 образовательного учреждения;
- военная служба (призыв);
- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений как по основной должности, так и по совместительству, могут быть установлены выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждения.

3.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников учреждения, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- работу в ночное время в размере 35% ставки заработной платы (оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);
- дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зон 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 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в той же или иной организации, а также в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (оклада), компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию.

Педагогическим работникам, принимающих участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР) устанавливаются выплаты компенсационного характера за увеличение объема выполняемых работ.

Учебная нагрузка преподавателей, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других преподавателей, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты, т.е. за фактически отработанную учебную нагрузку с применением порядка, условий и размеров исчисления заработной платы от установленного размера ставки заработной платы, компенсационных выплат, включая доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия работников (в случае их выполнения), а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения. В том случае, если замещение отсутствующих преподавателей продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки учителей и преподавателей, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путем заключения дополнительного

соглашения к трудовому договору и производится перерасчет месячной оплаты их труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.;

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

При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников;

- сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере (переработка рабочего времени работников учреждений, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой).

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику должностного оклада, 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;

- доплата педагогическим работникам за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник» осуществляется в размере 25% от должностного оклада по занимаемой должности при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельности.

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

Класс условий труда (вредный) 3.1. – 6%,

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

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

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

Класс условий труда (опасный) 4 – 12%.

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

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального

размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, конкретные повышенные размеры оплаты труда по указанным основаниям.

3.4. Компенсация расходов работникам, имеющим разъездной характер работы (в связи с работой в учреждении) согласно статье 168.1 Трудового кодекса РФ (служебные задания) осуществляется в размере, порядке и на условиях, установленных коллективным договором.

3.5. К перечню гарантированных выплат не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренных квалификационными характеристиками, осуществляемых помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, относятся следующие виды выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей.

Доплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом отражаются в тарификационном списке, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя:

- за проверку письменных работ - доплата устанавливается в размере от 5% до 10% от должностного оклада, в зависимости от предмета, количества учебных часов и наполняемости группы (пропорционально количеству в классе с наполняемостью 25 человек);

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

- заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими - от 5% до 40% к должностному окладу по основной должности, определяемой учреждением специально созданной для этих целей комиссией;

- методическая работа - 10% к должностному окладу по основной должности;

- за руководство методическими комиссиями – от 10% до 40% к должностному окладу по основной должности в зависимости от направленности деятельности цикловой комиссии, численного состава преподавателей и совместителей;

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

- кружковую работу – 10%;

- индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися – 5%;

- за организацию и проведение олимпиад – 10%;

- за организацию и проведение соревнований – 10%;

- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ – 10%;

- другую педагогическую деятельность – 10%;

- информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности "Разговоры о важном" – 1 курс – 10%, 2 курс – 8%.

3.6. Работникам образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, осуществляются доплаты в пределах фонда оплаты труда.

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

3.8. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников учреждения.

3.9. К доплате за классное руководство, осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда, с 1 марта 2024 года педагогическим работникам профессиональных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы профессионального образования, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере:

- 5 000,0 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения 100 тысяч человек и более, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах (группах).

3.10. Размеры компенсационных выплат, установленные в Положении работников учреждения, 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, коллективным договором.

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

3.11. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Примечание:

Доплата за классное руководство (кураторство) в учреждениях среднего профессионального образования, устанавливается из расчета не менее 1 000 рублей в месяц в классе с наполняемостью 25 человек.

Размер доплаты рассчитывается пропорционально численности обучающихся.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

4.2. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются в Положении учреждения, принятом с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

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

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

А. Педагогические работники

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Преподаватели и мастера производственного обучения		до 400	
1.1	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по итогам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации, процедур независимой оценки качества), стабильность и рост качества обучения, сдача качественной документации с аналитическими выкладками	стабильность по итогу обучения	5	один раз в квартал
		рост качества обучения успеваемость обучающихся: более 10% от 5 до 10% менее 5 %	10 5 0	один раз в квартал
1.2	Подготовка призеров, олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня и по актуальным направлениям модернизации образования	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	15 20 25	один раз в квартал
		за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	10 15 20	
		за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	5 10 15	
1.3	Подготовка учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов	разработка рабочих программ при наличии оформленных документов; разработка материалов учебно-методического сопровождения при наличии оформленных документов	5 5	один раз в квартал
1.4	Внедрение и использование педагогических технологий организации учебной и дистанционной деятельности	проведение занятий с использованием практико-ориентированных технологий	10	один раз в квартал
		исследовательская, экспериментальная, опытническая работа с обучающимися	10	
		участие в инновационной деятельности	10	
1.5	Участие в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня	всероссийского уровня областного уровня уровня учреждения	20 10 5	один раз в квартал
1.6	Организация и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, студентов (здоровьесберегающие технологии, тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	охват обучающихся: 75% и более 50% - 69%; менее 50	10 5 0	один раз в квартал
1.7	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися (студентами), в том числе имеющих инвалидность и ограниченные возможности здоровья	оказание адресной помощи учащимися (студентами)	20	один раз в квартал

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.8	Охват обучающихся, занятых во внеурочной деятельности, дополнительном образовании, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики	охват обучающихся: 50% и более менее 50%	10 5	один раз в квартал
1.9	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися теоретических уроков и учебных практических занятий без уважительной причины	отсутствие пропусков; снижение количества пропусков по сравнению с предыдущим периодом	10 5	один раз в квартал
1.10	Наличие портфолио педагога и обучающихся (студентов)	охват обучающихся: 75% и более менее 75	15 0	один раз в квартал
1.11	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней)	за каждое мероприятие	10 (не более 30 в сумме)	один раз в квартал
1.12	Результативность работы по трудоустройству и закреплению выпускников учреждений СПО в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроившихся по выбранной профессии 70% и более в течении одного года	10	один раз в квартал
1.13	Оказание конструктивной помощи обучающемуся в период прохождения всех видов профессиональной практики, сдача качественной документации с аналитическими выкладками	назначается при сдаче качественной документации по каждому обучающемуся: 100% 95-99% Менее 95%	10 5 0	один раз в квартал
1.14	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	10	один раз в квартал
1.15	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	50	один раз в квартал
2	Социальный педагог		до 412	
2.1	Качественная организация работы по социализации обучающихся	оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в социально-опасном положении	40	один раз в квартал
		отсутствие жалоб родителей и педагогов на несвоевременную организацию работы	40	
		качественное выполнение плана работы по профессиональной ориентации обучающихся	40	
2.2	Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	охват обучающихся «группы риска» во внеурочное время общественно-полезной деятельностью: 90%-100% от 80% до 89% менее 80%	50 30 15	один раз в квартал

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуспешности обучения: - отсутствие правонарушений - снижение количества правонарушений	90 30	один раз в квартал
		взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся	30	один раз в квартал
2.3	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
2.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	100	один раз в квартал
3	Педагог-психолог		до 397	
3.1	Участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	за каждое мероприятие	30 (не более 90 в сумме)	один раз в квартал
3.2	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, студентов (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, турист. походы и т.п.).	за каждое мероприятие	10 (не более 60 в сумме)	один раз в квартал
3.3	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва классного руководителя (куратора) о проведенном мероприятии	20 (не более 60 в сумме)	один раз в квартал
3.4	Ведение мониторинга качества обучения учащихся и студентов, владение социальным паспортом своих воспитанников и оказание им своевременной поддержки	охват обучающихся «группы риска» во внеурочное время общественно-полезной деятельностью: 90%-100% от 80% до 89% менее 80%	60 40 20	один раз в квартал
3.5	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
3.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	105	один раз в квартал
4	Методист		до 452	
4.1	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.)	30 (не более 90 в сумме)	один раз в квартал
4.2	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	20 (не более 60 в сумме)	один раз в квартал
4.3	Научно-методическая деятельность	за публикации в реферированном журнале; за публикации в научном журнале; за публикации в сборнике научных работ	35 20 15	один раз в квартал

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.4	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва классного руководителя (куратора) о проведенном мероприятии	10 (не более 30 в сумме)	один раз в квартал
4.5	Качественная разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения	Разработка рабочих программ по УП при наличии оформленных документов; Разработкам материалов учебно-методического сопровождения при наличии оформленных документов	50 30	один раз в квартал
4.6	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	разработка и внедрение авторских программ разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения исследовательская, экспериментальная деятельность опытническая работа с обучающимися участие в инновационной деятельности внедрение программ углубленного изучения предметов	10 10 10 10 10	один раз в квартал
4.7	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
4.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	50	один раз в квартал
5	Педагог дополнительного образования		до 402	
5.1	Качество организации образовательного процесса	процент посещаемости занятий: более 90% от 70% до 90% менее 70%	70 40 0	один раз в квартал
5.2	Подготовка обучающихся к участию в праздниках, конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	15 20 25 10 15 20 5 10 15	один раз в квартал
5.3	Обобщение опыта, издание собственных методических разработок	проведение открытых мероприятий публикации в СМИ методические разработки	25 25 15	один раз в квартал
5.4	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
5.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	110	один раз в квартал

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
6	Руководитель физического воспитания		до 437	
6.1	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 квартал
6.2	Организация и проведение профориентационных и других мероприятий	за каждое мероприятие – 20%	20 (не более 60 в сумме)	один раз в квартал
6.3	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 (не более 50 в сумме)	один раз в квартал
6.4	За организацию и осуществление деятельности студенческого спортивного клуба	за каждое мероприятие – 20%	20 (не более 60 в сумме)	один раз в квартал
6.5	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: подготовка призеров подготовка победителей	10 30	один раз в квартал
		за каждое мероприятие областного, городского уровня, за каждое мероприятие уровня района, учреждения: подготовка призеров подготовка победителей	5 10	
6.6	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
6.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: выполнении индивидуального плана работы; своевременного предоставления запрашиваемой информации; правильного ведения и своевременной сдачи отчетной документации; отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	110	один раз в квартал
7	Педагог - библиотекарь		до 312	
7.1	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	30	один раз в квартал
		сохранность учебного фонда, обеспечение удовлетворительного состояния учебной литературы	30	
		качественная и эффективная работа читального зала	30	
		Подготовка обучающихся к участию в праздниках, конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах	50	
7.2	Методическая работа	проведение тематических обзоров учебной, научной, справочной литературы, бесед в учебных группах, оказание помощи классным руководителям в подготовке внеклассных мероприятий	30	один раз в квартал

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		оформление тематических выставок	10	
7.3	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
7.4	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	110	один раз в квартал
8.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		до 440	
8.1	Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия, как в качестве участников, так и в качестве организаторов, привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): 95% и более Менее 95%	50 0	один раз в квартал
8.2	Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся «группы риска»	Количество мероприятий, организованных для данной группы обучающихся: за каждое мероприятие	10 (не более 50 в сумме)	один раз в квартал
8.3	Взаимодействие с педагогическими работниками образовательной организации по реализации программы воспитания	Результаты совместной работы советника с педагогическими работниками образовательной организации (педагогом-организатором, педагогом-библиотекарем, социальным педагогом и другими специалистами в области воспитания, классными руководителями) по реализации программы воспитания: за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	10 (не более 60 в сумме)	один раз в квартал
8.4	Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся	Количество социальных партнеров (общественно-государственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником: за каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	15 (не более 45 в сумме)	один раз в квартал
8.5	Вовлечение обучающихся в Российском движении детей и молодежи «Движение первых» (далее – РДДМ)	Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия РДДМ, привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): 80% и более Менее 80%	60 0	один раз в квартал
8.6	Вовлечение обучающихся в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в т.ч. тематических смен в федеральных детских центрах)	Доля обучающихся, вовлеченных в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня, привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): 80% и более Менее 80%	50 0	один раз в квартал

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.7	Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса	Разработка (внесение изменений) программных, методических, дидактических материалов	40	один раз в квартал
8.8	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	85	один раз в квартал

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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Начальник хозяйственного отдела		до 577	
1.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	80	один раз в квартал
1.2	Соблюдение сроков и порядка размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	90	один раз в квартал
1.3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	50	один раз в квартал
1.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	70	один раз в квартал
1.5	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, приемной комиссии учреждения, министерства	20	один раз в квартал
1.6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения	30	один раз в квартал
1.7	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	30	один раз в квартал
1.8	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.9	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	185	один раз в квартал
2	Заместитель руководителя по учебно-производственной работе		до 562	
2.1	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	55 0	один раз в квартал
2.2	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	25 0	один раз в квартал
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	30 15 0	
2.3	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 70% и более 50%-70% менее 50 %	30 15 0	один раз в квартал
2.4	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями	за каждое мероприятие	10 (не более 60 в сумме)	один раз в квартал
2.5	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров подготовка победителей	20 25	один раз в квартал
		за каждое мероприятие областного уровня: подготовка призеров подготовка победителей	10 15	
2.6	Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% менее 100%	40 0	один раз в квартал
2.7	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	30 20 0	один раз в квартал
2.8	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	30 20 0	один раз в квартал
2.9	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.10	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	170	один раз в квартал
3	Заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе		до 562	
3.1	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	70 0	один раз в квартал
3.2	Эффективная организация внутрилицейного контроля деятельности классных руководителей	внутрилицейный контроль за деятельностью классных руководителей: контроль организован и эффективен; неэффективен	50 0	один раз в квартал
3.3	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	отсутствие замечаний; полученные замечания своевременно устранены; имеются обоснованные замечания	40 20 0	один раз в квартал
3.4	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями	за каждое мероприятие	10 (не более 70 в сумме)	один раз в квартал
3.5	Организация каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков.	Охват воспитанников в каникулярное время различного рода мероприятиями более 70; от 40-70%; менее 40% от общего контингента.	50 20 0	один раз в квартал
3.6	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности.	Разработка и реализация собственных инновационных или экспериментальных проектов	60	один раз в квартал
3.7	Создание системы мониторинга эффективности воспитательного процесса, его модернизация.	создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности воспитательного процесса; система не внедрена.	30 0	один раз в квартал
3.8	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
3.9	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	170	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.	Заведующий учебной частью		До 457	
4.1	Создание условий для достижения обучающимися высоких показателей, стабильности и роста обучения	Обеспечение высоких показателей абсолютной и качественной успеваемости обучающихся	40	один раз в квартал
4.2	Сохранность контингента	95% и более Менее 95%	40 0	один раз в квартал
4.3	Качественная разработка и оформление учебно-методической документации	Отсутствие ошибок и замечаний при составлении графиков консультаций и промежуточной аттестации, подготовке актов проверки планов-отчетов преподавателей, проверке журналов теоретического и производственного обучения, оформление протоколов и др.	50	один раз в квартал
4.4	Своевременное и качественное оформление документации по учебной деятельности	Отсутствие ошибок и замечаний при составлении проектов приказов нагрузки преподавателей, мастеров производственного обучения, ведомостей на оплату учебных часов, сверхустановленной нагрузки	60	один раз в квартал
4.5	Качественная разработка и ведение учебно-планирующей документации	Отсутствие ошибок и замечаний при составлении графика учебного процесса, расписания учебных занятий, проекта приказа по тарификации преподавателей и мастеров производственного обучения, сведения по выполнению учебных планов	50	один раз в квартал
4.6	Информационное обеспечение учебного процесса	Обновление учебной документации на сайте учреждения, информационных стендах	10	один раз в квартал
4.7	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	Своевременное обеспечение учебного процесса	20	один раз в квартал
4.8	Своевременное и качественное оказание консультативной помощи преподавателям, мастерам производственного обучения при заполнении отчетов, журналов теоретического и производственного обучения	Своевременное устранение замечаний, содержащихся в актах проверки отчетов, преподавателям, мастерам производственного обучения	30	один раз в квартал
4.9	Качественная подготовка, регистрация и выдача документов государственного образца и документов на их списание	Отсутствие ошибок и замечаний	30	один раз в квартал
4.10	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
4.11	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	105	один раз в квартал
5.	Главный бухгалтер		до 527	
5.1	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	эффективная организация бухучета хозяйственно-финансовой деятельности	70	один раз в квартал
		отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	70	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.2	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	отсутствие задолженности	80	один раз в квартал
5.3	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	50	один раз в квартал
5.4	Качество ведения бухгалтерского учета	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов и министерства	25	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	25	
5.5	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
5.6	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; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	185	один раз в квартал
6.	Заведующий столовой		до 387	
6.1	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	70	один раз в квартал
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	70	
6.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	80	один раз в квартал
6.3	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
6.4	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; - отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	145	один раз в квартал
7.	Старший мастер		до 547	
7.1	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 70% и более 50%-70% менее 50 %	65 10 0	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	10 (не более 60 в сумме)	один раз в квартал
7.3	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	15 5 0	один раз в квартал
7.4	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	10 5 0	один раз в квартал
7.5	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	50 0	один раз в квартал
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	40 15 0	
7.6	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	20 0	один раз в квартал
7.7	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров подготовка победителей	20 30	один раз в квартал
		за каждое мероприятие областного уровня: подготовка призеров подготовка победителей	10 20	
7.8	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 1% от общего количества учебных часов 1% - 5% более 5%	10 5 0	один раз в квартал
7.9	Организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю, виду практики)	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): - 70% и более - 50%-69%; - менее 50%	10 5 0	один раз в квартал
7.10	Организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуспешности обучения	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): - 70% и более - 50%-69%; - менее 50%	10 5 0	один раз в квартал
7.11	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
7.12	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	155	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.	Заведующий учебно-производственной мастерской		до 432	
8.1	Организационное и методическое обеспечения деятельности учебной-производственной мастерской	Наличие и реализация перспективного комплексного плана работы: наличие; своевременная реализация	30 25	один раз в квартал
8.2	Соответствие оснащения учебной-производственной мастерской инфраструктурным листам	- Кухня-ресторана 98-100% менее 98% - Кондитерский цех 98-100% менее 98%	30 0 30 0	
8.3	Организация и контроль процесса деятельности учебной-производственной мастерской. Контроль и оценка результативности и эффективности деятельности учебной-производственной мастерской	отсутствие случаев или своевременный контроль восстановления: неисправности оборудования	10	один раз в квартал
		недостач оборудования и инвентаря	10	
		недостач продуктов	10	
		организация подготовки, проведения к Региональному Чемпионату «Молодые профессионалы»	40	
		эффективное взаимодействие с партнерами (в том числе социальные партнеры) лица	10	
		отсутствие предписаний проверяющих органов	35	
		Количество проведенных мероприятий (в рамках проектов, программ, мастер-классов и др.) на базе: - Кухня-ресторана 95-100% менее 95% - Кондитерский цех 95-100% менее 95%	20 0 20 0	один раз в квартал
		Организация своевременного обеспечения деятельности учебной (учебной-производственной) мастерской (оборудование, продукты, вспомогательные материалы, инструменты, канцелярия и др.)	15	
8.4	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов, сторонних граждан по поводу конфликтных ситуаций	назначается при: отсутствии обращений имеются обращения	5 0	один раз в квартал
8.5	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
8.6	Эффективность трудовой деятельности	- выполнение индивидуального плана работы - своевременное предоставление запрашиваемой информации - правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации - соблюдение трудовой дисциплины	120	один раз в квартал

В. Специалисты и служащие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Бухгалтер I категории и II категории		до 522	
1.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	55	один раз в квартал
1.2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	60	один раз в квартал
		отсутствие просроченной задолженности	60	один раз в квартал
1.3	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	60	один раз в квартал
		своевременное и достоверное внесение данных в программу	40	
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	35	
1.4	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
1.5	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	190	один раз в квартал
2	Экономист		до 432	
2.1	Текущее планирование финансово-хозяйственной деятельности учреждения	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	85	один раз в квартал
2.2	Подготовка исходных данных для составления планов финансовой-хозяйственной деятельности учреждения	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	85	один раз в квартал
2.3	Осуществление экономического анализа хозяйственной деятельности учреждения, разработка мер по обеспечению режима экономии.	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	85	один раз в квартал
2.4	Учет экономических показателей результатов деятельности учреждения	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	55	один раз в квартал
2.5	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.6	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	100	один раз в квартал
3	Специалист по кадрам		до 507	
3.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	80	один раз в квартал
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	70	
		Качественное ведение работы по внедрению профессиональных стандартов в учреждении	60	
3.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	50	один раз в квартал
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	50	
3.3	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
3.4	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	175	один раз в квартал
4	Контрактный управляющий		до 437	
4.1	Размещение плана закупок, плана-графика, внесение изменений	Своевременность, соблюдение установленных законодательством сроков, отсутствие замечаний	60	один раз в квартал
4.2	Сбор потребности в работах, услугах, ТМЦ, планирование закупок	Своевременность и полнота; отсутствие замечаний.	70	один раз в квартал
4.3	Сбор и анализ информации от поставщиков, формирование НМЦК к закупкам, написание ООЗ, технических заданий и иной документации, необходимой для проведения закупки	Своевременность и полнота; отсутствие замечаний	60	один раз в квартал
4.4	Осуществление процедуры закупки, выбор способа определения поставщика (подрядчика, исполнителя) и подготовка протоколов, заключение контрактов с победителями закупок	своевременность полнота; отсутствие замечаний от участников закупки.	40	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.5	Разработка нормативных или локальных актов в сфере закупок, их адаптации и внесение изменений в соответствии с изменениями законодательства в сфере закупок	своевременность полнота; отсутствие замечаний.	40	один раз в квартал
4.6	Контроль исполнения контрактов, договоров и организация претензионной работы	своевременность полнота; отсутствие замечаний.	40	один раз в квартал
4.7	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
4.8	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	105	один раз в квартал
5	Юрисконсульт		до 432	
5.1	Качественное и своевременное юридическое сопровождение документации учреждения	отсутствие ошибок и замечаний	70	один раз в квартал
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	60	
5.2	Составление проектов договоров	Более 90% менее 90%	60 0	один раз в квартал
5.3	Своевременный контроль за изменением действующего законодательства	Систематическое отслеживание изменений действующего законодательства	60	один раз в квартал
		Своевременное обеспечение учреждения и специалистов нормативными правовыми актами	60	
5.4	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
5.5	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	100	один раз в квартал
6	Секретарь руководителя		до 442	
6.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	80	один раз в квартал
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	70	
		составление заявок на оборудование	60	
6.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	50	один раз в квартал
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	50	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.3	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
6.4	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	110	один раз в квартал
7	Секретарь учебной части		до 477	
7.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	75	один раз в квартал
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	70	
		Составление заявок на оборудование, наглядные пособия, средства обучения, учебники	60	
7.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	50	один раз в квартал
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	50	
7.3	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
7.4	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	150	один раз в квартал
8	Лаборант		до 322	
8.1	Создание условий для качественного осуществления учебного процесса	обеспечение систематизации и учета документации	40	один раз в квартал
		своевременная и качественная подготовка приборов, технических средств обучения, аппаратуры к проведению лабораторных работ	40	
8.2	Рациональное использование расходных материалов	отсутствие замечаний по ведению учета расходных материалов	40	один раз в квартал
		своевременное составление заявок на приобретение расходных материалов, реактивов	30	
8.3	Соблюдение правил производственной санитарии	отсутствие нарушений	40	один раз в квартал
8.4	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.5	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	110	один раз в квартал
9	Механик		до 422	
9.1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части	60	один раз в квартал
		своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем	40	один раз в квартал
		своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем	50	один раз в квартал
4.2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний	50	один раз в квартал
4.3	Содержание автотранспорта в исправном состоянии, своевременное прохождение технических осмотров, ОСАГО	отсутствие замечаний	90	один раз в квартал
4.4	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
4.5	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	110	один раз в квартал
10.	Системный администратор		до 482	
10.1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	90	один раз в квартал
		своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	90	один раз в квартал
		своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования	90	один раз в квартал
10.2	Проведение работ по подготовке учреждения к новому учебному году	отсутствие замечаний	20	один раз в квартал
10.3	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.4	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	170	один раз в квартал
11	Специалист по охране труда		до 432	
11.1	Соблюдение охраны и условий труда в учреждении	отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	60	один раз в квартал
		организация проведения специальной оценки рабочих мест по условиям труда	50	
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках	50	
		организация обеспечения работников учреждения и обучающихся средствами индивидуальной защиты	40	
11.2	Пропаганда вопросов охраны труда	создание и поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой документации по вопросам охраны труда, уголков по охране труда	60	один раз в квартал
		проведение мероприятий по предотвращению производственного травматизма и профзаболеваемости	30	
11.3	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
11.4	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	120	один раз в квартал

Г. Рабочие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Водитель автомобиля		до 477	
1.1	Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	отсутствие дорожно-транспортных происшествий, поломок по вине водителя	80	один раз в квартал
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	25	один раз в квартал
		своевременное техническое обслуживание транспорта	80	один раз в квартал
		качественное проведение ремонта транспортного средства	80	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.2	Рациональное использование материальных запасов	экономный расход ГСМ, запасных частей	60	один раз в квартал
1.3	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
1.4	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	130	один раз в квартал
2	Слесарь аварийно-восстановительных работ 3-го разряда		до 492	
2.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	70	один раз в квартал
2.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	45	один раз в квартал
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	60	
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	30	
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	20	
2.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	60	один раз в квартал
2.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	50	один раз в квартал
2.5	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
2.6	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	135	один раз в квартал
3	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 3-го разряда		до 547	
3.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	60	один раз в квартал
3.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	50	один раз в квартал
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	55	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	40	
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	20	
3.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	60	один раз в квартал
3.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	50	один раз в квартал
3.5	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
3.6	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	190	один раз в квартал
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		до 467	
4.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	60	один раз в квартал
4.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	50	один раз в квартал
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	55	
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	40	
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	20	
4.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	60	один раз в квартал
4.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	50	один раз в квартал
4.5	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
4.6	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	110	один раз в квартал
5	Уборщик служебных помещений		до 307	
5.1	Обеспечение санитарно- технического состояния	качественная уборка помещений и территории	60	один раз в

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
	помещения, территории, оборудования			квартал
5.2	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	30	один раз в квартал
5.3	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	30	один раз в квартал
5.4	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	30	один раз в квартал
5.5	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	30	один раз в квартал
5.6	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
5.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	105	один раз в квартал
6	Гардеробщик		до 372	
6.1	Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение бесперебойной работы гардероба	80	один раз в квартал
		обеспечение сохранности имущества, сданного на хранение	90	
		содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	30	
		соблюдение этики общения, отсутствия жалоб со стороны учащихся и работников	30	
6.2	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
6.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	120	один раз в квартал
7	Повар 4-го разряда		До 512	
7.1	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи	90	один раз в квартал
		качество и разнообразие блюд	60	
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции,	50	
		соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	80	
7.2	Обеспечение санитарно- гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	60	один раз в квартал
7.3	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.4	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	150	один раз в квартал
8	Мойщик посуды		до 367	
8.1	Обеспечение условий для организации питания обучающихся	качественная и своевременная обработка посуды и инвентаря	40	один раз в квартал
		качественная уборка пищеблока, обеденного зала и других помещений столовой	40	
		обеспечение первичной обработки продуктов питания	40	
		качественное проведение генеральных уборок	30	
8.2	Обеспечение требований Сан ПиНа, Роспотребнадзора	отсутствие нарушений	30	один раз в квартал
8.3	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, недопущение боя посуды по вине работника	30	один раз в квартал
8.4	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
8.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	135	один раз в квартал
9	Кладовщик		до 502	
9.1	Правильность оформления в установленном порядке документов.	отсутствие нарушений	90	один раз в квартал
		работа с поставщиками	60	один раз в квартал
9.2	Своевременное выполнение по приему и выдаче товара	Бесперебойное обеспечение необходимыми материалами образовательного процесса	90	один раз в квартал
9.3	Сохранность материальных ценностей	отсутствие недостатков	60	один раз в квартал
9.4	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения	выполнение мероприятий по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима	40	один раз в квартал
9.5	Соблюдение законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	отсутствие фактов нарушения	22	один раз в квартал
9.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя	140	один раз в квартал

4.5 Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада.

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

*Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, устанавливает конкретные выплаты по указанным основаниям

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

- при аттестации на высшую категорию – 10% должностного оклада;
- при аттестации на первую категорию – 5% должностного оклада.

4.5.3 Стимулирование руководителей структурных подразделений за первую и высшую квалификационную категорию устанавливается в виде надбавки за первую квалификационную категорию в размере 10%, за высшую квалификационную категорию в размере 18% от должностного оклада. Порядок присвоения квалификационной категории руководителям структурных подразделений определяется локальным актом учреждения.

4.6. Стимулирующие надбавки за ученую степень устанавливаются от должностного оклада в размере:

- кандидат наук устанавливается в размере 16%,
- доктор наук устанавливается в размере 20%;
- стимулирующая надбавка за ученое звание доцента, профессора устанавливаются в размере 10% от должностного оклада.

4.7 Стимулирующие надбавки устанавливаются от должностного оклада в размере за:

- почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник торговли», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работе устанавливается в размере 25%;

- спортивные звания: «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 25%;

- нагрудные знаки (значки): «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 физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник здравоохранения», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», медаль К.Д.Ушинского, медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития и другие соответствующие профилю выполняемой работе устанавливается в размере 20%;

- нагрудные знаки «За развитие научно-исследовательской работы студентов», ведомственный знак Министерства просвещения РФ «За содействие» устанавливается в размере 15%;

- государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу», и другие государственные награды устанавливается в размере 25%;

- знак отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения» устанавливается в размере 50%;

- почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ (по профилю выполняемой работы), устанавливаются в размере 15%

- благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 10%;

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий для выплаты стимулирующей надбавки по основаниям п.4.7, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

4.8 Надбавка за продолжительность непрерывной работы по основной должности устанавливаются от должностного оклада в размере:

- от 5 до 10 лет – 15%;
- от 10 до 15 лет – 20 %;
- свыше 15 лет – 25%.

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

4.10 Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

4.11 К иным выплатам стимулирующего характера могут быть отнесены следующие виды выплат при соблюдении условий их осуществления*:

- молодым специалистам, установленные в соответствии с пунктами 6.2.9 Отраслевого соглашения;
- за наставничество в размере 15% от должностного оклада;
- за осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов в размере 20 % от должностного оклада;
- за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся (например, научных обществ учащихся) в размере 10% от должностного оклада;
- за осуществление преподавателями физической культуры деятельности организации студенческих спортивных клубов в размере 10% от должностного оклада;
- за организацию участия студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования в общественных молодежных движениях в размере 15% от должностного оклада;
- выплаты работнику, на которого с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:
 - ✓ содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе в размере 15% от должностного оклада;
 - ✓ участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации в размере 20% от должностного оклада;
 - ✓ контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в размере 10% от должностного оклада;
 - ✓ контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров в размере 10% от должностного оклада.

* Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, устанавливает конкретные выплаты по указанным основаниям.

4.12 Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением о системе оплаты труда работников, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.13. Конкретные размеры надбавок за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются решением специально созданной в

учреждении Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, действующей согласно, Положения о комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам ГБПОУ НСО «Новосибирский лицей питания», утвержденной в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ГБПОУ НСО «Новосибирский лицей питания».

При определении размера стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников пропорциональность от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки. Порядок и условия подсчета процентов, определяются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

При этом, выплаты стимулирующего характера должны обеспечить выполнение условий пункта 1.8. Отраслевого соглашения в части обеспечения выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), установленные за ставку заработной платы, нормы часов педагогической работы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

4.14 В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности, и других видов выплат стимулирующего характера, определенных в Положении о системе оплаты труда работников.

4.15 В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя учреждения), работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии избирается общим собранием работников простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения. Организацию работы Комиссии осуществляет Председатель Комиссии, который избирается на первом заседании Комиссии.

4.16 Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в квартал. На заседании Комиссия:

- выбирает председателя и секретаря Комиссии;
- 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;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии;
- осуществляет подсчет процентов с отражением итоговых значений в протоколе.

4.17 Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии.

4.18 При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается учет мнения выборного органа первичной профсоюзной учреждения.

4.19 Премирование работников (в том числе совместителям) устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников, определяются в процентном соотношении от размера должностного оклада исчисляемого пропорционально отработанному времени работника, для назначения работникам премий.

При премировании учитываются результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет

руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение и перевыполнение плана финансово-хозяйственной деятельности;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

4.20. Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П.

По решению руководителя учреждения, премии по итогам календарного периода работникам учреждения не устанавливаются или их размер снижается по следующим основаниям:

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

4.21. Руководитель учреждения вправе производить единовременное премирование работников учреждения за выполнение важных и особо важных заданий. Вносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников учреждения за выполнение важного и особо важного задания.

Премии за выполнение особо важных заданий выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения соответствующего задания с целью их поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом руководителя Учреждения.

4.22. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

4.23. Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области, муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области с 1 сентября 2024 года устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение, в размере 5 000,0 руб. в месяц в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 1 октября 2024 г. № 454-п «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области».

4.24 Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между Министерством образования Новосибирской области и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением.

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

5.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

5.3. Размеры должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителя директора) устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда работников учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.5. Размер должностного оклада главного бухгалтера учреждения устанавливается в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей.

5.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с Отраслевым соглашением.

5.7. Размеры и условия осуществления выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главным бухгалтерам учреждений трудовым договором в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

5.8. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решения о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителя учреждения принимается министром, заместителей руководителей и главного бухгалтера - руководителем учреждения.

5.9. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю устанавливается действующим Отраслевым соглашением, заместителям руководителей и главному бухгалтеру - Положением о системе оплаты труда работников в соответствии с пунктами 4.1 - 4.24.

5.9.1. Стимулирование руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений за первую и высшую квалификационную категорию устанавливается:

- надбавка руководителям учреждений их заместителям и руководителям структурных подразделений устанавливается: за первую квалификационную категорию – 10 %; за высшую квалификационную категорию в размере 18% от должностного оклада.

Порядок присвоения квалификационной категории руководителям определяются правовым актом Министерства образования Новосибирской области, заместителям директора определяется локальным актом Учреждения.

5.10. В случае, если руководителем на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору выполняется учебная (преподавательская) работа, но не более 360 часов в год, без занятия штатной должности и руководитель имеет квалификационную категорию как педагогический работник, ему устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию в размере, установленном в Положении учреждения для работников, осуществляющих данный вид деятельности. Размер устанавливается от ставки заработной платы по должности «преподаватель», а также единовременная (однократная) стимулирующая выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию в соответствии с условиями, установленными в Положении об оплате труда работников учреждения.

Заместители руководителя учреждения, помимо основной работы, в исключительных случаях, вправе осуществлять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в том же учреждении, но не более 360 часов в год, на условиях совмещения.

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

5.11. Надбавки за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия, за продолжительность непрерывной работы, а также единовременная выплата в случае присвоения квалификационной категории как педагогическому работнику руководителю устанавливается действующим Отраслевым

соглашением, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с п. 4.5-4.8, установленном в Положении о системе оплаты труда работников.

5.12. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливается руководителю учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, министерством образования Новосибирской области.

5.13. Стимулирующие выплаты за счет внебюджетных средств выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.14. Премии по итогам календарного периода руководителю (исполняющему обязанности руководителя) учреждения устанавливается приказом Министерства образования Новосибирской области, на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной при Министерстве образования Новосибирской области, по результатам, выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения. Размер премии руководителю учреждения определяет министр.

5.15. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю (исполняющему обязанности руководителя) учреждения устанавливаются приказом Министерства образования Новосибирской области, в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю учреждения определяет министр.

5.16. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

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

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю Учреждения в случаях:

- нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения (далее - оценка результатов), сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

- необеспечения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;

- наличия в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения (в соответствии с пунктом 1.8. данного Тарифного соглашения);

- наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации.

При наличии указанных случаев, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителю учреждения не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом,

по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

5.18. Условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с положением о системе оплаты труда работников.

6. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждений

6.1. Заработная плата руководителя, а также каждого из заместителей руководителя и главного бухгалтера начисляется в пределах установленного норматива расходов на оплату труда руководителей.

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

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

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

Определение среднемесячной заработной платы руководителей*, их заместителей*, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы от 24 апреля 2025 г. № 540 «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.

*При определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации оплата за выполнение руководителями, заместителями руководителей учебной нагрузки не учитывается при подсчете их среднемесячной заработной платы.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1 На должностные оклады (оклады) ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25.