

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБПОУ НСО «ВЦПО» (далее – учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», постановлением Губернатора Новосибирской области от 31 августа 2007 г. № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области» (с изменениями и дополнениями) в целях наиболее полного учета отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника. Соглашение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждений отрасли образования (далее – Учреждения) на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.2. Фонд оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения формируется 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.

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год, определенного для общеобразовательных организаций с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств, для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- количества обучающихся в учреждении;
- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области применяемые к фонду оплаты труда.

1.2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке - при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся (воспитанников) и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ), и его размер доводится своевременно в письменном виде до руководителя Учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества) с учетом ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в зависимости от объемных показателей (количества классов, групп), индивидуальных особенностей деятельности учреждения.

1.3. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад (ставка), в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

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

1.4. 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.

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

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г.

№ 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

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

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

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

1.8. Размер заработной платы руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждений к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.

1.9. 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, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

1.10. 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. При этом численность заместителей руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

Штатная численность учреждения, ед.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 25	0
25-100	1
101-200	до 2
201-300	до 3
301-1000	до 4
1000 и более	до 5

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений норматив численности заместителей руководителя увеличивается на 1 штатную единицу.

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

В коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте Учреждения рекомендуется предусматривать возможность ознакомления работников со штатным расписанием.

II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения

2.1. Оплата труда работников учреждений включает:

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

2.2. Размеры должностных окладов в штатном расписании учреждения устанавливаются в соответствии с Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области находящихся в ведении Министерства образования Новосибирской области, на 2023-2025 годы.

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

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

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

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

2.6. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.7. Решение об отнесении учреждений к группам по оплате труда руководителей оформляются приказом Министерства

2.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда работников учреждений в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.9. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20 июля 2022 г. № 878 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по

общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами.

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

III. Виды выплат компенсационного характера

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

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- работу в сельской местности - руководителям и специалистам учреждений, работающим в сельской местности, - 25% должностного оклада;

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

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

Заместители руководителя учреждения, помимо основной работы, в исключительных случаях, вправе осуществлять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в том же учреждении, но не более 300 часов в год.

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.

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни -оплачиваются в двойном размере;
- сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам-в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки.

- оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходные или нерабочий праздничный день. Если в выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачивается часы, фактически отработанные в выходные или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

- по желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты в Учреждении устанавливаются в трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценке условий труда в размере 4%. Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда(СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда за исключение случаев проведения внеплановой специальной оценке условий труда.

Работникам учреждения за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, осуществляются доплаты

по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда. Данные доплаты устанавливаются:

- за работу в общежитии 15% от должностного оклада;
- за заведование кабинетом учебной дисциплины – 5% к должностному окладу по основной должности;
- за заведование учебной лабораторией (мастерской, участком в учебно-производственных мастерских) – 10% к должностному окладу по основной должности;
- за руководство цикловой (предметной) комиссией – от 15% до 45% к должностному окладу по основной должности в зависимости от направленности деятельности цикловой комиссии, численного состава преподавателей и совместителей;
- методическая работа - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника
- за классное руководство (кураторство) учебной группой – 40 руб. 00 коп. за каждого обучающегося (студента) в месяц с наполняемостью 25чел.в зависимости от вида курируемых обучающихся (студентов) - новый набор, второй и третий курсы, выпускные курсы. За классное руководство - доплата устанавливается в абсолютном размере, но не менее установленного размера на 31 августа 2013 г., в том числе с учетом денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в зависимости от наполняемости класса*;

На все виды выплат устанавливается районный коэффициент в размере 1,25.

Размеры компенсационных выплат, установленные в Положении по оплате труда, 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, настоящим 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.

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

***Примечание:**

Доплата за классное руководство в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования, устанавливается из расчета не менее **1 000** рублей в месяц в классе с наполняемостью 25 человек, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более, расположенных в сельской местности.

Размер доплаты рассчитывается пропорционально численности обучающихся.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

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

- ✓ надбавка за почетное звание;
- ✓ надбавка качественные показатели эффективности учреждений;
- ✓ надбавка за квалификационную категорию (в целях мотивации профессионального роста педагогических работников и руководителей заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений);
- ✓ премии по итогам календарного периода;
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий.

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

4.2. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию. Порядок, условия и конкретные размеры стимулирующей выплаты за квалификационную категорию

устанавливается в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения, руководителям - в локальном акте Министерства.

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

**А. Педагогические работники
Преподаватели**

Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Выполненные мероприятия	Самооценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка комиссии
		До 255%				
Достижение учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	Абсолютная успеваемость обучающихся= кол-во учащихся без неудовл/кол-во учащихся в группе*100% 95% и более, менее 95%.	47% 0%				
	Качественная успеваемость обучающихся= кол-во учащихся на 4 и 5/кол-во учащихся в группе*100% 40% и более, 20%-39%, менее 20%.	47% 28% 0%				
Качество обеспечения учебного процесса	Разработка и внедрение авторских программ	5 %				
	Разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения	19 %				
	Исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися	5 %				
	Участие в инновационной деятельности	5 %				
	Внедрение программ углубленного изучения предметов	5 %				
Организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю)	Охват обучающихся: 75% и более; 50%-74%; менее 50%	10% 5% 0%				
	За каждое мероприятие всероссийского уровня: Подготовка участников Подготовка призеров Подготовка победителей	5% 10% 15%				
Подготовка						

обучающихся <u>к участию</u> в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю)	За каждое мероприятие областного уровня: Подготовка участников Подготовка призеров Подготовка победителей	4% 8% 12%				
	За каждое мероприятие уровня заведения: Подготовка участников Подготовка призеров Подготовка победителей	3% 6% 9%				
Проведение уроков (занятий) высокого уровня	Доля уроков (занятий), при проведении которых используются информационные технологии, проектная деятельность и иные формы активного обучения <u>при наличии оформленных документов</u> : 50 % и более, 30-49%, Менее 30 %	30% 15% 0%				
Эффективность трудовой деятельности	Назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации.	10% 10% 10%				
Наличие квалификационной категории	Назначается при: - высшей квалификационной категории; - первой квалификационной категории; - отсутствии квалификационной категории.	16% 8% 0%				
			ИТОГО:			

Мастера производственного обучения

Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Выполненные мероприятия	Самооценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка комиссии
		До 271%				
Достижение учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	Абсолютная успеваемость обучающихся: $\text{кол-во учащихся без неудовл/кол-во учащихся в группе} \times 100\%$					

	95% и более, менее 95%.	47% 0%				
	Качественная успеваемость обучающихся= $\frac{\text{кол-во учащихся на 4 и 5/кол-во учащихся в группе}}{100\%}$: 40% и более, 20%-39%, менее 20%.	47% 28% 0%				
Сохранность контингента	95% и более- Менее 95%-	30% 0%				
Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества учеников учебной дисциплины	Более 15% 5%-15% Менее 5%	20% 10% 0%				
Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, конкурсах по специальности (профессии)	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 заведения: Подготовка участников Подготовка призеров Подготовка победителей	5% 10% 15% 4% 8% 12% 3% 6% 9%				
Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников учебной дисциплины: 70% и более 50%-69% Менее 50%	20% 10% 0%				
Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	Количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины (всего 144уч/часа в месяц): Менее 1% от общего количества учебных часов – 1 час 1%-5% - от 1до7часов Более 5% - более 7 часов	25% 15% 0%				
Эффективность трудовой деятельности	Назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи	10% 10% 10%				

	отчетной и деловой документации.					
Наличие квалификационной категории	Назначается при: - высшей квалификационной категории; - первой квалификационной категории; - отсутствии квалификационной категории.	16% 8% 0%				
			ИТОГО:			

Воспитатель

Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Выполненные мероприятия	Самооценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка комиссии
		До 100%				
Уровень организации воспитательной работы	отсутствие фактов правонарушений обучающимися, проживающими в общежитии	30%				
	уменьшение количества нарушения правил проживания в общежитии	30%				
	обновление в общежитиях информационных стендов, бюллетеней, наглядной агитации по актуальным вопросам деятельности государства в области молодежной политики	30%				
Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	10%				
			ИТОГО:			

Социальный педагог

	Социальный педагог		до 195%	Самооценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка комиссии
1	Качественная организация работы по социализации обучающихся (размер стимулирующих выплат по данным показателям рекомендуется устанавливать от 30% до 50% должностного оклада)	оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в социально-опасном положении	10%			
		отсутствие жалоб родителей и педагогов на несвоевременную организацию работы	10%			
		качественное выполнение плана работы по профессиональной ориентации обучающихся	10%			
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%	(по максимальному значению рекомендуется устанавливать от 30% до 40% должностного оклада) 35% 30% 0%			
		результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, не успешности обучения: - отсутствие правонарушений - снижение количества правонарушений	(рекомендуется устанавливать от 60% до 85% должностного оклада) 70%			
		взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся	(рекомендуется устанавливать от 10% до 40% должностного оклада) 20%			
3	Освещение деятельности учреждения на официальном сайте учреждения	- не менее 2 новостей в неделю	(рекомендуется устанавливать от 15% до 25% должностного оклада) 20%			

4	Эффективность трудовой деятельности (размер стимулирующих выплат по данному показателю рекомендуется устанавливать от 20% до 30% должностного оклада)	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	20%			
Итого:						

Б. Заместители руководителя, главный бухгалтер, старший мастер
(размер стимулирующих выплат рассчитывается в процентах)

Заместитель директора по учебно-производственной работе

Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Выполненные мероприятия	Самооценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка комиссии
		До 180%				
Сохранность контингента	95% и более менее 95%	25% 0%				
Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	20% 0%				
	качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	20% 10% 0%				
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 %	25% 15% 0%				
Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах,	за каждое мероприятие (ежемесячно)	5%, но не более 15% в сумме				

проводимых сторонними организациями						
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 (ежемесячно) за каждое мероприятие областного уровня: подготовка призеров подготовка победителей (ежемесячно)	5% 10% 5% 10%				
Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% менее 100%	25% 0%				
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	6% 6% 6% 6% 6%				
			ИТОГО:			

Заместитель директора по воспитательной работе и безопасности

Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Выполненные мероприятия	Самооценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка комиссии
		До 180 %				
Сохранность контингента	95% и более менее 95%	25% 0%				

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 %	25% 15% 0%				
Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалей, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями	за каждое мероприятие (ежемесячно)	5% , но не более 15% в сумме				
Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских олимпиад, конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров подготовка победителей (ежемесячно) за каждое мероприятие областного уровня: подготовка призеров подготовка победителей (ежемесячно)	5% 10% 5% 10%				
Обеспечение антитеррористической безопасности и антикоррупционной защищенности		20%				
Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% менее 100%	25% 0%				
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнения санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения		20%				
Эффективность	назначается при:					

управленческой деятельности	- соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	6%				
	- своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации;	6%				
	- правильном ведении деловой документации;	6%				
	- своевременном исполнении контрольных функций;	6%				
	- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	6%				
			ИТОГО:			

Главный бухгалтер

Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Выполненные мероприятия	Самооценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка комиссии
		до 180%				
Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	35%				
Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	отсутствие задолженности	35%				
Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	35%				
Качество ведения бухгалтерского учета	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов и министерства	25%				
	отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	25%				

Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	5%				
	- своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации;	5%				
	- правильном ведении деловой документации;	5%				
	- своевременном исполнении контрольных функций;	5%				
	- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5%				
			ИТОГО:			

Старший мастер

Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулиру ющих выплат, %	Выполненны е мероприятия	Самоо ценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка комисс ии
		До 258%				
Достижение учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	Абсолютная успеваемость обучающихся: $\text{кол-во учащ без неудовл/кол-во учащ в группе} * 100\%$ 95% и более, менее 95%.	47% 0%				
	Качественная успеваемость обучающихся $\text{кол-во учащ на 4 и 5/кол-во учащ в группе} * 100\%$: 40% и более, 20%-39%, менее 20%.	47% 28% 0%				
Сохранность контингента	95% и более- Менее 95%-	25% 0%				
Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества учеников учебной дисциплины	Более 15% 5%-15% Менее 5%	20% 10% 0%				
Подготовка обучающихся к участию в научно- практических конференциях, конкурсах по специальности (профессии)	За каждое мероприятие всероссийского уровня: Подготовка участников Подготовка призеров Подготовка победителей	5% 10% 15%				
	За каждое мероприятие областного уровня: Подготовка участников Подготовка призеров	4% 8%				

	Подготовка победителей	12%				
	За каждое мероприятие уровня заведения:					
	Подготовка участников	3%				
	Подготовка призеров	6%				
	Подготовка победителей	9%				
Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников учебной дисциплины: 70% и более 50%-69% Менее 50%	20% 10% 0%				
Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	Количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины (всего 144уч/часа в месяц): Менее 1% от общего количества учебных часов – 1 час 1%-5% - от 1до7часов Более 5% - более 7 часов	22% 5% 0%				
Эффективность трудовой деятельности	Назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - <u>своевременного предоставления запрашиваемой информации;</u> - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации.	25%				
Наличие квалификационной категории	Назначается при: - высшей квалификационной категории; - первой квалификационной категории; - отсутствии квалификационной категории.	16% 8% 0%				
			ИТОГО:			

В. Специалисты и служащие

Ведущий бухгалтер

Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Выполненные мероприятия	Самооценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка комиссии
		До 180 %				
Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и	42%				

	главного бухгалтера					
Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	41%				
Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	41%				
	отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	42%				
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	14%				
			ИТОГО:			

Юрисконсульт, специалист по кадрам, секретарь учебной части

Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Выполненные мероприятия	Самооценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка комиссии
		До 180%				
Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	42%				

	своевременность доведения входящей информации до адресатов	41%				
Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	42%				
	качественный прием и отправка информации по электронной почте	41%				
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	14%				
			ИТОГО:			

Техник-программист, инженер по ТБ, механик

Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулиру ющих выплат, %	Выполненные мероприятия	Самооценка	Оценка руководителя подразделени я	Оценка комиссии
		До 130 %				
Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	19%				
	своевременное	19%				

	оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования					
	своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования	19%				
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний	18%				
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	18%				
Проведение работ по подготовке зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	18%				
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	19%				
			ИТОГО:			

Заведующий хозяйством

Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирования	Выполненные мероприятия	Самооценка	Оценка руковод	Оценка комиссии
----------------------	-----------------	-----------------------	-------------------------	------------	----------------	-----------------

		ющих выплат, %			ителя подразд еления	и
		До 200%				
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний контролирующих органов	19%				
	соответствие условий образовательного процесса требованиям Сан ПиН в части обеспечения температурного светового режима	19%				
	поддержание чистоты и порядка на складе, в бытовых помещениях	18%				
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	19%				
Рациональное использование энергоресурсов	проведение мероприятий, направленных на экономию энергоресурсов	18%				
Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	18%				
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	19%				
	организация пропускного режима	20%				
	подготовка котельной к отопительному сезону	20%				
	подготовка учебных и административных зданий к новому учебному году	30%				

			Итого:			
--	--	--	--------	--	--	--

Комендант

Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Выполненные мероприятия	Самооценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка комиссии
		До 120 %				
Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение пропускного режима, организация соблюдения графика дежурств по зданию, общежитию	18%				
	организация мероприятий по улучшению жилищно-бытового обслуживания проживающих в общежитии	18%				
	обеспечение бережного отношения обучающихся к имуществу учреждения, соблюдение чистоты в зданиях, жилых помещениях и помещениях общего пользования	18%				
	благоустройство здания, общежития, организация систематических генеральных уборок помещений	18%				
	обеспечение своевременного ремонта или замены оборудования, мебели, постельного белья, а также устранения недостатков в бытовом обеспечении	18%				
Обеспечение выполнения правил проживания в общежитии, требований пожарной	отсутствие нарушений	18%				

и электробезопасности						
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	12%				
			ИТОГО:			

Библиотекарь

Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Выполненные мероприятия	Самооцен ка	Оценка руководит еля подраздел ения	Оценка комисси и
		до 100%				
Информационное обеспечение учебно- воспитательного процесса (размер стимулирующих выплат по данным показателям рекомендуется устанавливать от 30% до 50% должностного оклада)	ведение работы по формированию и пополнению библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС, учебными планами, программами и задачами учебно- воспитательной работы	15%				
	обеспечение сохранности библиотечного фонда, поддержание изданий в удовлетворительном состоянии;	15%				
	обеспечение контроля соблюдения сроков возврата литературы	15%				
Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности (размер	организация работы мультимедийной библиотеки, ведение электронного каталога	15%				

стимулирующих выплат по данному показателю рекомендуется устанавливать от 30% до 50% должностного оклада)						
Методическая работа (размер стимулирующих выплат по данным показателям рекомендуется устанавливать от 30% до 50% должностного оклада)	подготовка тематических обзоров учебной, научной, справочной и художественной литературы, оказание помощи педагогическим работникам в подготовке лекций (уроков) и внеклассных мероприятий	15%				
	оформление тематических выставок	15%				
Эффективность трудовой деятельности (размер стимулирующих выплат по данному показателю рекомендуется устанавливать от 20% до 30% должностного оклада)	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10%				
			ИТОГО:			

Г. Рабочие

Сторож вахтер

Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Выполненные мероприятия	Самооценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка комиссии
		До 110 %				
Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие нарушений по охране объекта, обеспечение соблюдения пропускного режима	24%				

	соблюдение графика дежурства	24%				
	своевременное реагирование на экстраординарные ситуации	14%				
	отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	24%				
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	24%				
			ИТОГО:			

**Рабочий по комплексному обслуживанию зданий,
слесарь-электрик, уборщик территории**

Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Выполненные мероприятия	Самооценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка комиссии
		До 120%				
Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	18%				
Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	12%				
	своевременное проведение профилактических работ по предупреждению	12%				

	аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей					
	оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	12%				
	содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	12%				
Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	18%				
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	18%				
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	18%				
			ИТОГО:			

Уборщик служебных помещений

Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Выполненные мероприятия	Самооценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка комиссии
----------------------	-----------------	--------------------------------	-------------------------	------------	-----------------------------------	-----------------

					ления	
		До 110%				
Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	25%				
Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	15%				
Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	15%				
Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	15%				
Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	25%				
Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	15%				
			ИТОГО:			

Машинист (кочегар) котельной

Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Выполненные мероприятия	Самооценка	Оценка руководителя подразделения	Оценка комиссии
		До 100%				
Высокое качество выполнения	отсутствие замечаний	16%				

ремонтных работ						
Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	12%				
	своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	12%				
	оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	12%				
	содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	16%				
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	16%				
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	16%				
			ИТОГО:			

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

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

4.5. Размеры стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основании протокола экспертной комиссией по результатам оценки профессиональной деятельности работников учреждения (далее – Комиссия), проводимой на основании установленных данным положением показателей и критериев. Решение Комиссии для руководителя Учреждения носят рекомендательный характер.

4.6. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. В состав Комиссии входят представители администрации учреждения, структурных подразделений, выборного профсоюзного органа. Организацию работы Комиссии осуществляет Председатель Комиссии, который избирается на первом заседании Комиссии. Так же на первом заседании Комиссии принимается Положение о работе Комиссии. Возглавлять комиссию руководителю учреждения не рекомендуется.

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

4.8. Решение Комиссии об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения оформляется протоколом, который направляется руководителю учреждения для визирования и направления в бухгалтерию учреждения для определения общего объема выплат стимулирующего характера и подготовки соответствующего приказа.

4.9. В случае, если объем выплат стимулирующего характера в месяц (Фнв) превышает месячный фонд оплаты труда учреждения (Фот) за минусом месячного фонда гарантированных выплат (выплат по окладам и компенсационных выплат – Фгв), производится пропорциональное уменьшение выплат стимулирующего характера всем работникам учреждения в соответствии с поправочным коэффициентом (Ку), который рассчитывается по формуле:

$$K_y = (F_{ot} - F_{gv}) / F_{nv}$$

4.10. Размер стимулирующих выплат работников Учреждения, рассчитанный с учетом поправочного коэффициента, утверждается приказом руководителя учреждения. Приказ размещается для ознакомления в доступном для работников месте.

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

4.12. По решению руководителя Учреждения стимулирующие выплаты 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 фактов чрезвычайных происшествий в течение отчетного периода;
- совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- случаи травматизма обучающихся по вине работника;
- ухудшение качества работы, повлекшее нарушение деятельности структурного подразделения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности;
- наличие обоснованных жалоб, конфликтов по причине неудовлетворенности результатами предыдущих рассмотрений;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания.

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

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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