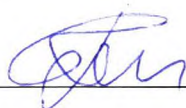


СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзной организации

  
\_\_\_\_\_ К.А. Гапоненко

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ НСО  
«Новосибирский авиастроительный  
лицей имени Г.А. Ванага»  
\_\_\_\_\_ С.В. Беляев



Приказ № \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГБПОУ НСО «НОВОСИБИРСКИЙ  
АВИАСТРОИТЕЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ  
ИМЕНИ Г.А. ВАНАГА»**  
(вводится в действие с 01.09.2024)

г. Новосибирск,  
2024

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский авиастроительный лицей имени Г.А. Ванага» (далее - Положение) разработано с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ГБПОУ НСО «Новосибирский авиастроительный лицей имени Г.А. Ванага» (далее - Учреждение).

1.2. Положение 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 Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 №341-п «О вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы», постановлением Правительства Новосибирской области от 14.09.2021 №356-п «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Новосибирской области», постановление Правительства Новосибирской области от 19 июля 2022 г. № 332-п «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области», Областным отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 годы (далее – Отраслевое соглашение), постановлением Правительства Новосибирской области от 31.07.2023 №341-п, постановлением Правительства Новосибирской области от 17.10.2023 №478-п и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области.

1.3. 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.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание

государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

1.5. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом директора Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер в соответствии с учетом мнения первичной профсоюзной организации с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

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

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

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

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

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, 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 16.12.2019 №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, 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 Тарифным 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, а также их непосредственные руководители согласно постановлению Правительства РФ 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 Положении о системе оплаты труда работников учреждения 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»), а именно:

- заместитель директора (заместитель директора по учебно-производственной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по обеспечению учебного процесса);

- руководитель ресурсного центра «Авиастроение»;

- заведующий структурным подразделением (заведующий отделением профессиональной подготовки и повышения квалификации, содействия трудоустройству; заведующий научно-методическим отделом; заведующий учебной частью);

- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

- преподаватель;

- мастер производственного обучения;

- воспитатель;

- педагог-организатор;

- преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины;

- руководитель физического воспитания;

- социальный педагог;

- педагог-психолог;

- методист;

- диспетчер образовательного учреждения;

- секретарь учебной части.

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

1.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы директора, а также каждого из заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников 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 директора, заместителей директора, главного бухгалтера лица и среднемесячной заработной платы работников лица определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера).

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

1.12. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается директором Учреждения самостоятельно, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности. При этом численность заместителей 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.
не более 24	0
25-100	1
101-200	не более 2
201-300	не более 3
301-1000	не более 4
1000 и более	не более 5

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

1.13. С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области, при одновременном соблюдении им следующих условий:

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с образовательным учреждением,
- срок трудового договора составляет не менее трех лет,
- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- при получении высшего образования впервые при наличии диплома о среднем профессиональном образовании.

Молодым специалистом также признается работник, поступивший на работу в образовательные учреждения впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

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

2.1. Оплата труда работников Учреждения включает:

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

2.2. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы в штатном расписании Учреждения устанавливаются в соответствии:

- с Отраслевым соглашением;

- с приказом Министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 №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, для государственных учреждений Новосибирской области».

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

2.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

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

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

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

2.7. Размеры должностных окладов директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

№п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	<b>Руководитель (директор) Учреждения</b>	
	I группа по оплате труда руководителей	21494,00
2	<b>Главный бухгалтер</b>	
	I группа по оплате труда руководителей	18260,00

2.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя



учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.9. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. N 216-н):

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень:	
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования, дополнительного профессионального образования, а также обеспечивающие предоставление услуг в сфере образования	
	I группа по оплате труда руководителей	13442
	2 квалификационный уровень:	
2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования, Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	
	I группа по оплате труда руководителей	13970

Должность руководителя структурного подразделения вводится при наличии в подчинении не менее 3 человек.

2.10. Размер ставки заработной платы преподавателей:

2.10.1. Размер ставки заработной платы преподавателей устанавливается по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей работников образования (приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н); является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной (преподавательской) работы, составляющей 720 часов в год в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601; пунктом 2.4.2 Приложения № 2 «Условия режима труда и отдыха педагогических работников и иных работников» к Отраслевому соглашению; определен в пункте 2.5 Приложения № 3 «Отраслевое тарифное соглашение» к Отраслевому соглашению;

2.10.2. Норма 720 часов преподавательской работы является нормируемой частью педагогической работы преподавателей, а также расчетной величиной для исчисления размера их оплаты за фактически

установленный им образовательной организацией годовой объем учебной нагрузки. В соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 на начало учебного года исходя из определенного преподавателям фактического годового объема учебной нагрузки, размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной оплаты за выполнение годового объема учебной нагрузки;

2.10.3. Исчисление размера средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев;

2.10.4. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа;

2.10.5. Средняя месячная оплата за фактический годовой объем учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском;

2.10.6. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, фактический объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной оплаты определяется на количество полных месяцев, оставшихся до конца учебного года. В этом случае заработная плата за неполный рабочий месяц выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам;

2.10.7. За выполнение с письменного согласия преподавателей дополнительных видов работ (кураторство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководство цикловыми комиссиями, методическими объединениями и других дополнительные виды работы, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью), производятся доплаты, порядок, условия и размер которых устанавливаются настоящим Положением, исходя из размера ставки заработной платы;

2.10.8. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему годовой объем учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный

месяц без изменения размера средней месячной оплаты, установленной на начало учебного года;

2.10.9. В случае фактического выполнения преподавателем учебной нагрузки в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки, при получении дополнительного профессионального образования без отрыва от работы уменьшение учебной нагрузки не производится;

2.10.10. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх установленного на начало учебного года фактического годового объема учебной нагрузки, уменьшенного по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года;

2.10.11. Учебная нагрузка, выполненная преподавателем при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного годового объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной оплаты преподавателей;

2.10.12. Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года;

2.10.13. Все виды выплат, гарантируемых преподавателю в месяц, утверждаются в тарификационном списке на начало учебного года в соответствии с настоящим Положением. В случае, если у работника в течение учебного года, происходят изменения в гарантированной оплате труда в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

2.10.14. Директор Учреждения оформляет приказом выполнение дополнительной преподавательской (педагогической) работы заместителями директора с соблюдением условий о совмещении, определенных в Отраслевом соглашении.

Заместители директора помимо основной работы, вправе осуществлять

преподавательскую (педагогическую) работу в группах, кружках, секциях, но не более 360 часов в год, на условиях совмещения. \*

\*Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы и (или) в случае замены отсутствующего специалиста.

2.12. Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников по квалификационным уровням:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	12462
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	12998
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	13378
4 квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, педагог-библиотекарь, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	13627

2.13. Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

2.13.1 первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
-	Вожатый	9 294

	помощник воспитателя секретарь учебной части	
--	---	--

### 2.13.2 первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму младший воспитатель	9582
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения старший дежурный по режиму	9961

### 2.14. Размеры должностных окладов административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе	11412
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе 2 категории	11852
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе 1 категории	12328

### 2.15. Размеры должностных окладов работников ведущего звена:

Должности, отнесенные к квалификационным уровням		Должностной оклад, рублей
Библиотекарь	Без категории	11770
	2 категория	12265
	1 категория	12870
	ведущий	13475

2.16. 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, для государственных учреждений Новосибирской области». Требования к квалификации по должностям установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, по соответствующим разделам либо в соответствующих профессиональных стандартах.

2.17. Увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с работниками Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области

«Новосибирский авиастроительный лицей имени Г.А. Ванага» с 1 августа 2023 года, за исключением категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», на 9,7 процента за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности.

2.18. Увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с работниками Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский авиастроительный лицей имени Г.А. Ванага» с 1 октября 2023 года, за исключением категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», на 7,5 процента за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности.

### **III. Виды выплат компенсационного характера и иные выплаты**

Работникам учреждений, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

#### **3.1. Доплаты за:**

- работу в ночное время в размере 35 % часовой ставки (оклада), рассчитанной за час работы, 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. Размер доплаты определяется не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы с оплатой по соглашению сторон трудового договора 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 настоящим Положением 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, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР) устанавливаются выплаты компенсационного характера за увеличение объема выполняемых работ;

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в двойном размере;
- сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере;
- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда,

Класс условий труда (вредный) 3.2. – 6% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда,

Класс условий труда (вредный) 3.3. – 8% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда,

Класс условий труда (вредный) 3.4. – 10% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда,

Класс условий труда (опасный) 4 – 12% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились. Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2. При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда. Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу

производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

3.3. Доплата педагогическим работникам за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник» осуществляется в размере 25% от оклада, ставки заработной платы по занимаемой должности с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью.

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

- за проверку письменных работ по следующим дисциплинам: русский язык и математика – 10% к должностному окладу по занимаемой должности;

- за заведование кабинетом учебной дисциплины – 5% к должностному окладу по занимаемой должности;

- за заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими – 10% к должностному окладу по занимаемой должности;

- за руководство цикловой комиссией – 30 % к должностному окладу по занимаемой должности;

- за кураторство учебной группой – устанавливается из расчета 1 000 рублей 00 копеек в месяц в группе с наполняемостью 25 человек, в случае наполняемости группы менее 25 человек – устанавливается из расчета 40 рублей 00 копеек за одного человека. К доплате за кураторство педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за кураторство в размере 5000 рублей, пропорционально отработанному времени, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при осуществлении кураторства в 2 и более группах. Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период отмены кураторство в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении кураторства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего кураторство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за кураторство пропорционально времени замещения. Возможна отмена выплат за кураторство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по кураторству;



- за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку – до 40 % от оклада работника с учетом объема работы:

- кружковую работу (в том числе спортивные секции);
  - за организацию и проведение олимпиад;
  - за организацию и проведение соревнований;
  - за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ;
  - информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности «Разговоры о важном»;
- за методическую работу в статусе «Главный эксперт по компетенции»

по внедрению опыта подготовки высококвалифицированных рабочих с использованием системы оценки Союза «Профессионалы» – 10000 рублей, за методическую работу в статусе «Эксперт по компетенции» по внедрению опыта подготовки высококвалифицированных рабочих с использованием системы оценки Союза «Профессионалы» – 5000 рублей. С работниками Лицея, имеющими статус «Главный эксперт по компетенции», «Эксперт по компетенции», заключается дополнительное соглашение к трудовому договору. Доплата производится ежемесячно, пропорционально отработанному времени. В случае подготовки участников (команд участников) чемпионатов «Профессионалы» всех уровней из числа обучающихся Лицея или из числа обучающихся либо работников других организаций (на основании договоров об оказании услуг) – доплата осуществляется из расчета часовой ставки по основному виду деятельности за фактически реализованное количество часов программы подготовки.

3.5. Доплаты за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей, работников	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу, ставки заработной платы
Учреждения профессионального образования, имеющие общежитие	Руководитель	15

3.6. 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:

- за кураторство учебной группой;
- за проверку письменных работ;
- за заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими;
- за руководство цикловой комиссией;
- за методическую работу;
- за внеурочную деятельность (кружковую работу).

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

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

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

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

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавки за ученую степень, ученое звание;
- надбавки за почетное звание;
- надбавки за качественные показатели деятельности работников;
- надбавка за квалификационную категорию;
- премии по итогам календарного периода;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- иные выплаты стимулирующего характера.

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.

Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются настоящим Положением, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

4.2. В целях мотивации профессионального роста педагогических работников и руководителей, заместителей руководителя, руководителям структурных подразделений может быть назначена единовременно (однократно) стимулирующая выплата при прохождении аттестации на первую или высшую категорию.

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

- первая категория – 9 %, высшая категория – 16%.

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.

Ежемесячная надбавка директору Учреждения, его 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 директору Учреждения определяется правовым актом Министерства, заместителям и руководителям структурных подразделений - локальным актом Учреждения.

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

- кандидат наук – 10 %;
- доктор наук – 20 %.

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

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

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

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%;

4.3.2. 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», «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 работы, устанавливаются в размере 20%;

4.3.3. Нагрудные знаки «За развитие научно-исследовательской работы студентов», ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие» устанавливаются в размере 15%;

4.3.4. Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу», и другие государственные награды, устанавливаются в размере 25%;

4.3.5. 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, устанавливаются в размере 15%;

4.3.6. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере от 30 %.

4.3.7. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 10%.

4.4. При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пунктов 4.3.1. - 4.3.7., надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

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

#### **А. Преподаватели, мастера производственного обучения, педагогические работники**

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
--	----------------------	---	---------------------------------------	------------------

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Преподаватели</b>		<b>до 450%</b>	
1.1	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (студентов) (по итогам мероприятий внутрилицейного контроля, промежуточной, итоговой аттестации, процедур независимой оценки качества, Всероссийских проверочных работ)	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	60% 0%	один раз в месяц
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	40% 30% 0%	один раз в месяц
1.2	Качество обеспечения учебного процесса	разработка и внедрение авторских программ разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися участие в инновационной деятельности внедрение программ углубленного изучения предметов	20% 15% 15% 10%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.3	Процент обучающихся (студентов), занятых во внеурочной деятельности, дополнительном образовании, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики, предприятиями, кружковой деятельности	охват обучающихся: 75% и более 50% - 69%; менее 50	25% 15% 0%	один раз в месяц
1.4	Результативность участия обучающихся (студентов) в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях различного уровня в соответствии с Всероссийским и региональным календарем событий	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	10% 15% 20%  5% 10% 15%  2% 3% 5%	один раз в месяц
1.5	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях (семинарах), методических объединениях, различных уровней)	доля уроков, мастер-классов, конференций, при проведении которых используются информационные технологии, проектная деятельность и иные формы активного обучения (при наличии оформленных документов): 50% и более 30%-49% менее 30%	20% 10% 0%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.6	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися (студентами) уроков без уважительных причин	Количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 5% от общего количество учебных часов более 5% от общего количество учебных часов	20%  0%	один раз в месяц
1.7.	Индивидуальная работа с семьями обучающихся (студентов)	Охват обучающихся: 50% и более 25% - 49%; менее 25%	15% 10% 0%	один раз в месяц
1.8	Сохранность контингента	95% и более менее 95 %	20% 0%	один раз в месяц
1.9.	Наличие портфолио педагога/ блога педагога к которому обращаются обучающиеся и родителей	При наличии	15%	один раз в месяц
1.10	Проведение экскурсий (на предприятия, выставки, музеи и т.п.) (при наличии оформленных документов)	1 мероприятие  2 мероприятия и более	10%  15%	один раз в месяц
1.11	Прохождение повышения квалификации, стажировки, переподготовки (не менее 16 часов)	При наличии подтверждающих документов	10%	один раз в месяц
1.12	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся (студентов), родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Назначается только при отсутствии обращений	10%	один раз в месяц
1.13.	Качественная работа в ГИС «Электронный колледж»	Ведение текущей успеваемости, обеспечение достоверности и актуальности информации	10%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.14	Эффективность трудовой деятельности	Назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	30%	один раз в месяц
<b>2</b>	<b>Мастера производственного обучения</b>		<b>до 550%</b>	
2.1	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (студентов) (по итогам мероприятий внутрилицейного контроля, промежуточной, итоговой аттестации, процедур независимой оценки качества, Всероссийских проверочных работ)	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	60% 0%	один раз в месяц
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	40% 30% 0%	один раз в месяц
2.2	Качественна подготовка рабочих кадров в рамках реализации ФГОС СПО. Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников учебной группы	более 15 % 5%-15%	30% 20%	один раз в месяц
2.3	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	20% 0%	один раз в месяц
2.4	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися (студентами) уроков без уважительных причин	Количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 5% от общего количество учебных часов более 5% от общего количество учебных часов	20% 0%	один раз в месяц



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.5	Индивидуальная работа с семьями обучающихся (студентов)	Охват обучающихся: 50% и более 25% - 49%; менее 25%	15% 10% 0%	один раз в месяц
2.6	Результативность участия обучающихся (студентов) в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях различного уровня в соответствии с Всероссийским и региональным календарем событий	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	10% 15% 20%  5% 10% 15%  2% 3% 5%	один раз в месяц
2.7	Результативность работы по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной профессии	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников учебной группы: 70% и более 50%-70% менее 50 %	60% 30% 0%	один раз в месяц
2.8	Степень взаимодействия с работодателями – социальными партнерами по организации учебной практики	- более 5 предприятий - от 1 до 4 предприятий	40 % 30%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.9	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях (семинарах), методических объединениях, различных уровней)	доля уроков, мастер-классов, конференций, при проведении которых используются информационные технологии, проектная деятельность и иные формы активного обучения (при наличии оформленных документов): 50% и более 30%-49% менее 30%	20% 10% 0%	один раз в месяц
2.10	Результативность участия в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня	за каждое мероприятие всероссийского уровня: за каждое мероприятие областного уровня: за каждое мероприятие уровня учреждения	25% 15% 10%	один раз в месяц
2.11	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся (студентов), родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Назначается только при отсутствии обращений	10%	один раз в месяц
2.12	Наличие портфолио педагога/ блога педагога к которому обращаются обучающиеся и родителей	При наличии	15%	один раз в месяц
2.13	Проведение экскурсий (на предприятия, выставки, музеи и т.п.) (при наличии оформленных документов)	1 мероприятие 2 мероприятия и более	10% 15%	один раз в месяц
2.14	Прохождение повышения квалификации, стажировки, переподготовки (не менее 16 часов)	При наличии подтверждающих документов	10%	один раз в месяц
2.15	Качественная работа в ГИС «Электронный колледж»	Ведение текущей успеваемости, обеспечение достоверности и актуальности информации	10 %	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.16	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 месяц
<b>3</b>	<b>Социальный педагог</b>		<b>до 425%</b>	
3.1	Качественная организация работы по социализации обучающихся	оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в социально-опасном положении	30%	один раз в месяц
		отсутствие жалоб родителей и педагогов на несвоевременную организацию работы	30%	один раз в месяц
		качественное выполнение плана работы по профессиональной ориентации обучающихся	30%	один раз в месяц
3.2	Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	охват обучающихся «группы риска» во внеурочное время общественно-полезной деятельностью: 90%-100% от 80% до 89% менее 80%	45% 35% 25%	один раз в месяц
		результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуспешности обучения: - отсутствие правонарушений - снижение количества правонарушений	95% 95%	один раз в месяц
		взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся	50%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.3	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 месяц
<b>4</b>	<b>Воспитатель</b>		<b>до 350%</b>	
4.1	Уровень организации воспитательной работы	отсутствие фактов правонарушений обучающимися, проживающими в общежитии	105%	один раз в месяц
		уменьшение количества нарушения правил проживания в общежитии	85%	один раз в месяц
		обновление в общежитиях информационных стендов, бюллетеней, наглядной агитации по актуальным вопросам деятельности государства в области молодежной политики	65%	один раз в месяц
4.2	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся (студентов), родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Назначается только при отсутствии обращений	45%	один раз в месяц
4.3	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 месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>5</b>	<b>Руководитель физического воспитания</b>		<b>до 450%</b>	
5.1	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	10 % (но не более 30 в сумме)	один раз в месяц
5.2	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (студентов) (по итогам мероприятий внутрилицейного контроля, промежуточной, итоговой аттестации, процедур независимой оценки качества, Всероссийских проверочных работ)	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	60% 0%	один раз в месяц
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	40% 30% 0%	
5.3	Качество обеспечения учебного процесса	разработка и внедрение авторских программ разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися участие в инновационной деятельности внедрение программ углубленного изучения предметов	20% 15% 15% 15% 10%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.4	Результативность участия обучающихся (студентов) в областных и всероссийских соревнованиях по различным видам спорта	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей  за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	10% 15% 20%  5% 10% 15%	один раз в месяц
5.5	Процент обучающихся (студентов), занятых во внеурочной деятельности, в том числе спортивные секции различного направления вида спорта	охват обучающихся: 75% и более 50% - 69%; менее 50%	30% 20% 0%	один раз в месяц
5.6	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах, областных спортивных мероприятиях	За оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	10 % (но не более 30 в сумме)	один раз в месяц
5.7	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися (студентами) уроков без уважительных причин	Количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 5% от общего количество учебных часов более 5% от общего количество учебных часов	30%  0%	один раз в месяц
5.8	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся (студентов), родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Назначается только при отсутствии обращений	10%	один раз в месяц
5.9	Прохождение повышения квалификации, стажировки, переподготовки (не менее 16 часов)	При наличии подтверждающих документов	10%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.10	Качественная работа в ГИС «Электронный колледж»	Ведение текущей успеваемости, обеспечение достоверности и актуальности информации	10 %	один раз в месяц
5.11	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 месяц
<b>6</b>	<b>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</b>		<b>до 450%</b>	
6.1	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (студентов) (по итогам мероприятий внутрилицейного контроля, промежуточной, итоговой аттестации, процедур независимой оценки качества, Всероссийских проверочных работ)	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	60% 0%	один раз в месяц
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	40% 30% 0%	
6.2	Качество обеспечения учебного процесса	разработка и внедрение авторских программ	20%	один раз в месяц
		разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения	15%	
		исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися	15%	
		участие в инновационной деятельности	15%	
		внедрение программ углубленного изучения предметов	10%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.3	Результативность участия обучающихся (студентов) в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях различного уровня в соответствии с Всероссийским и региональным календарем событий	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	10% 15% 20% 5% 10% 15% 2% 3% 5%	один раз в месяц
6.4	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися (студентами) уроков без уважительных причин	Количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 5% от общего количество учебных часов более 5% от общего количество учебных часов	20% 0%	один раз в месяц
6.5	Сохранность контингента	95% и более менее 95 %	20% 0%	один раз в месяц
6.8	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся (студентов), родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Назначается только при отсутствии обращений	10%	один раз в месяц
6.9	Качественная работа в ГИС «Электронный колледж»	Ведение текущей успеваемости, обеспечение достоверности и актуальности информации	10%	один раз в месяц
6.10	Организация работы по ГО и ЧС		50%	один раз в месяц
6.11	Организация работы по патриотическому воспитанию	проведение внутрилицейных внеурочных мероприятий	30%	один раз в месяц



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.12	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 месяц
7	<b>Педагог-организатор</b>		<b>до 450 %</b>	
7.1	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	- мероприятие всероссийского уровня - мероприятие областного уровня - мероприятие районного уровня - мероприятие уровня лица	35% 30% 25% 20%	один раз в месяц
7.2	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах, областных спортивных мероприятиях	За каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	10% (но не более 30% в сумме)	один раз в месяц
7.3	Информационно-просветительская, оформительская деятельность	-сопровождение открытых мероприятий -подготовка и размещение пресрелизов, информационных материалов на сайте, стендах учреждения	25% 25%	один раз в месяц
7.4	Подготовка обучающихся (студентов) и участие в конкурсах	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей  за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	10% 15% 20%  5% 10% 15%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.5	Организация и (или) участие в социально-значимых проектах, акциях и иных формах общественно полезной деятельности обучающихся (студентов)	За каждое мероприятие	20 % (но не более 60% в сумме)	один раз в месяц
7.6	Организация и ведение творческих кружков (коллективов)	Охват обучающихся: более 25 % от 15% до 25% менее 15%	45% 35% 30%	один раз в месяц
7.7	Участие в профориентационных мероприятиях	За каждое мероприятие	15 % (но не более 30% в сумме)	один раз в месяц
7.8	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 месяц
<b>8</b>	<b>Методист (научно-методический отдел)</b>		<b>до 450%</b>	
8.1	Качественная организация и проведение методической работы по сопровождению деятельности педагогических работников	Своевременная методическая помощь педагогическим работникам в определении содержания, форм, методов и средств обучения	40%	один раз в месяц
		Участие в разработке учебно-методической документации учреждения	40%	
		Оказание по запросу педагогических работников консультативной и практической помощи по составлению их рабочих образовательных (предметных) программ по дисциплинам и учебным курсам	40%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.2	Эффективная деятельность по участию в мероприятиях, проектах, семинарах	Качественная подготовка материалов (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия)	40%	один раз в месяц
		Участие в организации проведения мероприятия	40%	
8.3	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	За оформленный анализ	40%	один раз в месяц
8.4	Методическое сопровождение мероприятий	Анализ состояния учебно-методической (учебно-тренировочной) работы в учреждении и разработка предложений по повышению ее эффективности, подготовка аналитических справок, обзоров, записок	30%	один раз в месяц
		Участие в работе методических объединений, в работе жюри и др.	30%	
8.5	Научно методическая деятельность	Разработка, рецензирование и подготовка к утверждению учебно-методической документации, пособий (учебных дисциплин, типовых перечней оборудования, дидактических материалов и т.д.), разработка методических рекомендаций	40%	один раз в месяц
		Подготовка и размещение 2 и более пресс-релизов, информационных материалов на сайте, мониторах	30%	
		Публикации в журнале, сборнике или выступление с докладом/презентацией на конференции, круглом столе и другом мероприятии	30%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)		Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.6	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 месяц
9	<b>Методист (отделения профессиональной подготовки и повышения квалификации, содействия трудоустройству)</b>			<b>до 450%</b>	
9.1	Содействие в организации прохождения производственной практики	слушателей по программам ДПО на предприятиях по профессии	доля слушателей, направленных на производствен ную практику на предприятия, от общего количества слушателей группы; 100%	60 %	один раз в месяц
		студентов по программам СПО на предприятиях по профессиона льным модулям	доля студентов, направленных на производствен ную практику на предприятия, от общего количества студентов группы; 80% и более	70 %	один раз в месяц
9.2	Работа по трудоустройству	закрепление выпускников по программам ДПО на предприятиях по полученной профессии	доля выпускников, трудоустроенн ых по полученной профессии от общего количества выпускников;	60 %	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)		Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		содействие в трудоустройстве выпускников по программам СПО по полученной профессии	80% и более	60 %	один раз в месяц
9.3	Развитие социального партнерства, взаимодействие с предприятиями отрасли, кадровыми агентствами	мероприятия, направленные на увеличение сети предприятий-партнеров и на развитие взаимодействия по действующим договорам		50 %	один раз в месяц
9.4	Организация участия в районных, городских, областных, региональных, всероссийских выставках, конференциях, конкурсах, семинарах и других подобных мероприятиях	мероприятие		50 %	один раз в месяц
9.5.	Предоставление отчетности по практике студентов/трудоустройству выпускников	своевременность предоставления		50 %	один раз в месяц
9.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя лица; - своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		50 %	один раз в месяц
10	<b>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</b>			<b>до 450%</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.1	Участие в разработке предложений по совершенствованию воспитательной работы в лице	Сбор, анализ информации и подготовка предложений по совершенствованию воспитательной работы: до 3-х предложений; свыше 3-х предложений	20% 40%	один раз в месяц
		Разработка рекомендаций по социализации обучающихся и индивидуализации обучения: до 3-х рекомендаций; свыше 3-х рекомендаций	20% 40%	один раз в месяц
10.2	Организация мероприятий, в том числе в рамках проектной и конкурсной деятельности, стимулирующие достижения обучающихся в различных сферах деятельности (научная, волонтерская)	1 мероприятие	15%	один раз в месяц
		2 мероприятия	30%	
		3 и более мероприятий	45%	
10.3	Организация сотрудничества с детско-юношескими организациями, общественными объединениями, социальными партнерами и другими образовательными организациями	Заключение соглашений о сотрудничестве: 1 соглашение; 2 соглашения и более	20% 40%	один раз в месяц
10.4	Участие в разработке и вовлечение обучающихся в социально значимые детско-юношеские/детско-взрослые проекты	Увеличение числа вовлеченных во внеурочную деятельность обучающихся: на 10%; на 20% на 30% и более	20% 30% 40%	один раз в месяц
		Осуществление организационно-педагогического и методического сопровождения проектов: 1 проект; 2 и более проектов	20% 40%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.5	Осуществление мероприятий по выявлению, поддержке и развитию способностей и талантов обучающихся	1 мероприятие	15%	один раз в месяц
		2 мероприятия	20%	
		3 и более мероприятий	25%	
10.6	Способствовать развитию новых форм студенческого самоуправления, содействовать их функционированию	Проведение собраний студенческого совета с принятием решений по рассматриваемым вопросам	40%	один раз в месяц
10.7	Работа в социальных сетях по освещению участия в мероприятиях федеральной повестки, воспитательной работы в образовательной организации (в том числе, если работа с социальными сетями ведется детьми)	Не менее 5-ти публикаций в месяц	40 %	один раз в месяц
10.8	Организация работы первичного отделения Российского движения детей и молодежи «Движение первых» м органов студенческого самоуправления	Наличие положительной динамики вступления обучающихся (в том числе учетных категорий) в РДДМ	50%	один раз в месяц
10.9	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 месяц
<b>11</b>	<b>Педагог-психолог</b>		<b>до 450%</b>	
11.1	Диагностика студентов в целях построения профилактической и развивающей работы с ними	За каждое мероприятие	25 % (но не более 50 % в сумме)	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
11.2	Проведение тренингов с целью профилактики отклоняющегося, суицидального и агрессивного поведения, вредных привычек	За каждое мероприятие	25 % (но не более 50 % в сумме)	один раз в месяц
11.3	Индивидуальная работа с обучающимися категорий: «группа риска» и «дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей и лиц из их числа»	Не менее 5 встреч с обучающимися	50%	один раз в месяц
11.4	Работа с родителями и лицами их заменяющих, в том числе с родителями категорий обучающихся из «группа риска»	Не менее 5 встреч с родителями	50%	один раз в месяц
11.5	Результаты организации и проведения мероприятий с применением здоровьесберегающих технологий, тематических лекций, бесед о здоровом образе жизни и т.п.	За каждое мероприятие	25 % (но не более 50 % в сумме)	один раз в месяц
11.5	Создание сборников, брошюр, методических разработок по улучшению психологической безопасности образовательного пространства лица	За каждый оформленный материал	25 % (но не более 50 % в сумме)	один раз в месяц
11.6	Организация, проведение и участие в конкурсах, конференциях, семинарах (педагогические чтения, «Психолог года», «границы успеха», «УЧСИБ» и т.п.)	За каждое мероприятие	20% (но не более 60%)	один раз в месяц



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
11.7	Освещение деятельности на официальном сайте или страницах учреждения в социальных сетях	Не менее 2-ти публикаций в месяц	40 %	один раз в месяц
11.8	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 месяц

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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Заместитель директора по обеспечению учебного процесса</b>		<b>до 500%</b>	
1.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	70%	один раз в месяц
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	70%	один раз в месяц
1.3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	60%	один раз в месяц
1.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	60%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.5	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, приемной комиссии учреждения, министерства	50%	один раз в месяц
1.6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения	70%	один раз в месяц
1.7	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	70%	один раз в месяц
1.8	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц
2	<b>Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-производственной работе</b>		<b>до 500%</b>	
2.1	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	20% 0%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.2	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (студентов) (по итогам мероприятий внутрилицейного контроля, промежуточной, итоговой аттестации, процедур независимой оценки качества, Всероссийских проверочных работ)	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	60% 0%	один раз в месяц
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	40% 30% 0%	один раз в месяц
2.3	Результативность работы по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной профессии	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников учебной группы: 70% и более 50%-70% менее 50 %	60% 30% 0%	один раз в месяц
2.4	Создание условий для работы и профессионального роста работников лица	Укомплектованность квалифицированными кадрами	30%	один раз в месяц
		Наличие системы развития сотрудников, в том числе повышение квалификации и прохождение аттестаций	30%	
2.5	Организация участия обучающихся и работников лица в мероприятиях и проектах, проводимых сторонними организациями	За эффективно проведенное мероприятие	20%	один раз в месяц
2.6	Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% менее 100%	60% 0%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.7	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	30% 20% 0%	один раз в месяц
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 месяц
2.9	Разработка проектов локально-нормативных актов по вопросам учебной, учебно-методической, воспитательной, научно-методической деятельности	Разработано и утверждено проектов локально-нормативных актов по вопросам учебной, учебно-методической, воспитательной, научно-методической деятельности: 95-99% менее 95%	30% 0%	один раз в месяц
2.10	Планирование и организация процессов разработки обновления и утверждения профессиональных образовательных программ, профессиональных модулей, программ практики	Разработка (обновление) профессиональных образовательных программ, профессиональных модулей, программ практики: 95-99% менее 95%	30% 0%	один раз в месяц
2.11	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся (студентов), родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Назначается только при отсутствии обращений	10%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.12	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц
<b>3</b>	<b>Главный бухгалтер</b>		<b>до 500%</b>	
3.1	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	70%	один раз в месяц
3.2	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	отсутствие задолженности	60%	один раз в месяц
3.3	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	70%	один раз в месяц
3.4.	Соблюдение сроков и порядка размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие нарушения, замечаний руководства учреждения, министерства	50%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.5	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства РФ	отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок	50%	один раз в месяц
		отсутствие нарушений по содержанию и срокам исполнения финансовых документов и статистических отчетов, в т.ч. обязательств перед ФНС, ФПСС и др.	50%	
		отсутствие нарушений при выполнении условий соглашений, графиков платежей	50%	
3.6	Качество ведения бухгалтерского учета	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов и министерства	50%	один раз в месяц
3.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц
<b>4</b>	<b>Руководитель ресурсного центра «Авиастроение»</b>		<b>до 450%</b>	
4.1	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	10 % (но не более 30 в сумме)	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.2	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (студентов) (по итогам мероприятий внутрилицейного контроля, промежуточной, итоговой аттестации, процедур независимой оценки качества, Всероссийских проверочных работ)	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	60% 0%	один раз в месяц
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	40% 30% 0%	
4.3	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	20% 0%	один раз в месяц
4.4	Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% менее 100%	60% 0%	один раз в месяц
4.5	Обеспечение технически правильной эксплуатации оборудования и других основных средств, выполнение графиков их ремонта.	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	50%	один раз в месяц
4.6	Организация системы охраны труда и здоровья обучающихся во время прохождения практики	Отсутствие нарушений требований пожарной, электро- безопасности, охраны труда во время прохождения учебной практики	20%	один раз в месяц
		Отсутствие несчастных случаев во время прохождения учебной практики	20%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.7	Результативность работы по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной профессии	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников учебной группы: 70% и более 50%-70% менее 50 %	60% 30% 0%	один раз в месяц
4.8	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских выставках, конференциях, конкурсах, семинарах и других подобных мероприятиях	за каждое мероприятие	10 % (но не более 30 в сумме)	один раз в месяц
4.9	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся (студентов), родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Назначается только при отсутствии обращений	10%	один раз в месяц
4.10	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц
5	<b>Заведующий отделением профессиональной подготовки и повышения квалификации, содействия трудоустройству</b>		<b>до 450%</b>	



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.1	Выполнение плана приема граждан на обучение по программам ДПО	выполнение плана на 100 %	50%	один раз в месяц
		выполнение плана менее 100 %	30%	
5.2	Организация и реализация программ ДПО, контроль учебного процесса	Подготовка документации по организации обучения по программам ДПО	40%	один раз в месяц
		Контроль выполнения учебных планов и программ ДПО	30%	
		Контроль качества оказания образовательных услуг	30%	
		Отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения, контролирующих и проверяющих органов	30%	
		Своевременная подготовка отчетной документации о деятельности отделения	30%	
5.3	Создание условий для достижения обучающимися (слушателями) высоких показателей, стабильности и роста качества обучения	Обеспечение высоких показателей абсолютной и качественной успеваемости обучающихся (слушателей)	30%	один раз в месяц
5.4	Организация и проведение профориентационных мероприятий и других социально-значимых мероприятий	за эффективную организацию мероприятий	30%	один раз в месяц
5.5	Организация и проведение мероприятий по содействию трудоустройству выпускников	за эффективную организацию мероприятий	30%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.6	Результативность работы по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной профессии	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников учебной группы: 70% и более 50%-70% менее 50 %	60% 30% 0%	один раз в месяц
5.7	Заключение соглашений, договоров с работодателями и социальными партнёрами	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	10 % (но не более 30 в сумме)	один раз в месяц
5.8	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся (студентов), родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Назначается только при отсутствии обращений	10%	один раз в месяц
5.9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц
<b>6</b>	<b>Заведующий научно-методическим отделом</b>		<b>до 450%</b>	
6.1	Качественная организация и проведение методической работы по сопровождению	Методическая помощь педагогическим работникам в определении содержания, форм, методов и средств обучения	40%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	деятельности педагогических	Организация и участие в разработке учебно-методической документации учреждения	40%	
		Оказание по запросу педагогических работников консультативной и практической помощи по составлению их рабочих образовательных (предметных) программ по дисциплинам и учебным курсам	40%	
		Проведение методических советов, семинаров и др.	40%	
6.2	Содействие профессиональному развитию педагогических работников	Обеспечение системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников в соответствии с направлениями модернизации образования	35%	один раз в месяц
		Сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации на квалификационную категорию и на соответствие занимаемой должности	35 %	
6.3	Посещение и анализ учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	Подготовка и анализ материалов	30%	один раз в месяц
6.4	Организация участия в мероприятиях, проектах, конференциях и др. педагогических работников и студентов	Эффективное участие педагогических работников в районных, областных, региональных, всероссийских выставках, конференциях, конкурсах, семинарах и других мероприятий	35%	один раз в месяц
		Эффективное участие обучающихся в мероприятиях и проектах, проводимых сторонними организациями	35%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.5	Ведение качественной информационно-методической деятельности	Подготовка и размещение 2 и более пресс-релизов, информационных материалов на сайте, мониторах	30%	один раз в месяц
		Подготовка и публикация докладов, выступлений, методических материалов и разработок	40%	
6.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц
7	<b>Заведующий учебной частью</b>		<b>до 450%</b>	
7.1	Создание условий для достижения обучающимися (студентами) высоких показателей, стабильности и роста качества обучения	Обеспечение высоких показателей абсолютной и качественной успеваемости обучающихся (слушателей)	30%	один раз в месяц
7.2	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	20% 0%	один раз в месяц
7.3	Динамика индивидуальных образовательных результатов	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	60% 0%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	обучающихся (студентов) (по итогам мероприятий внутрилицейного контроля, промежуточной, итоговой аттестации, процедур независимой оценки качества, Всероссийских проверочных работ)	качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	40% 30% 0%	
7.4	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 заседания стипендиальной комиссии и др.	60 %	один раз в месяц
7.5	Качественная разработка и ведение учебно-планирующей документации	Отсутствие ошибок и замечаний при составлении графика учебного процесса, учебных планов по профессиям, расписания учебных занятий и др.	60%	один раз в месяц
7.6	Качественная подготовка, регистрация и выдача документов государственного образца и документов на их списание	Отсутствие ошибок и замечаний	20%	один раз в год
7.7	Информационное обеспечение учебного процесса	Размещение и обновление учебной документации на информационных стендах, сайте лица	30%	один раз в месяц
7.8	Посещение и анализ учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	Подготовка и анализ материалов	30%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.9	Сбор аналитического материала по учебной работе и контролю успеваемости и посещаемости обучающихся (студентов)	Своевременная подготовка отчетной документации	40 %	один раз в месяц
7.10	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся (студентов), родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Назначается только при отсутствии обращений	10%	один раз в месяц
7.11	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц

### В. Специалисты и служащие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Бухгалтер</b>		<b>от 450%</b>	
1.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	Своевременное проведение бухгалтерских мероприятий по оплате исполненных субсидий: -на выполнение государственного задания; -на иные цели.	50%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		Своевременное проведение бухгалтерских мероприятий по оплате из средств от приносящей доход деятельности	50%	
		отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	50 %	
1.2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	50%	один раз в месяц
1.3	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства РФ	отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок	50%	один раз в месяц
		отсутствие нарушений по содержанию и срокам исполнения финансовых документов и статистических отчетов, в т.ч. обязательств перед ФНС, ФПСС и др.	50%	
		отсутствие нарушений при выполнении условий соглашений, графиков платежей	50%	
1.4	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	50%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
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	50%	один раз в месяц
<b>2</b>	<b>Секретарь руководителя, секретарь учебной части</b>		<b>до 450%</b>	
2.1	Выполнение координирующих и обеспечивающих функций	Получение необходимой информации и передача санкционированной информации по телефону (соблюдение правил, качество поддержания деловой беседы, отсутствие конфликтных ситуаций)	60 %	один раз в месяц
		Прием и организация работы с посетителями (качество работы по приему посетителей, эффективное распределение на прием посетителей между специалистами в соответствии с решаемыми вопросами, соблюдение деловой этики)	60 %	
2.2	Качественное ведение документации и делопроизводства, в	отсутствие ошибок и замечаний	70%	один раз в месяц



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
	том числе в электронной форме	своевременность доведения входящей информации до адресатов	70%	один раз в месяц
2.3	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	70%	один раз в месяц
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	70%	один раз в месяц
2.4	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	50%	один раз в месяц
<b>3</b>	<b>Специалист по охране труда</b>		<b>до 450%</b>	
3.1	Нормативное обеспечение системы управление охраной труда	Своевременная разработка соглашения по охране труда	35%	один раз в месяц
		Своевременность утверждения (обновления, переутверждения), полнота и качество оформления всех требуемых инструкций по охране труда	35%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		Своевременность и качество ведения соответствующих журналов по охране труда	35%	один раз в месяц
		Своевременность и качество оформления приказов и документов по охране труда	30%	один раз в месяц
3.2	Обеспечение подготовки работников в области охраны труда	Своевременность и качество: - проведения обучения работников по охране труда -выдача удостоверений работникам по охране труда	25% 20%	один раз в месяц
		Своевременность и качество: - проведения инструктирования работников по охране труда - заполнение журналов по охране труда	25% 25%	
3.3	Сбор, обработка и передача информации по вопросам условий охраны труда	Своевременная организация мероприятий по специальной оценке рабочих мест по условиям труда	20 %	один раз в месяц
3.4	Обеспечение расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	- отсутствие производственного травматизма	25%	один раз в месяц
		- отсутствие профессиональных заболеваний	25%	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.5	Обеспечение контроля за соблюдением требований охраны труда	Проведение периодических мероприятий контроля соблюдения требований охраны труда: Количество проведенных осмотров (с оформлением документов) -5 и более -1-4	30% 10%	один раз в месяц
3.6	Внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда	Проведение внеплановых мероприятий по охране труда для работников лица: Количество проведенных осмотров (с оформлением документов) -2 и более -1	30% 10%	один раз в месяц
3.7	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, требований охраны труда	Отсутствие замечаний со стороны администрации лица, контролирующих органов	40%	один раз в месяц
3.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>4</b>	<b>Библиотекарь</b>		<b>до 350%</b>	
4.1	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	60%	один раз в месяц
		сохранность учебного фонда, обеспечение удовлетворительного состояния учебной литературы	40%	один раз в месяц
		Организация и проведение учебно- воспитательных мероприятий со студентами	30%	один раз в месяц
		качественная и эффективная работа читального зала	30%	один раз в месяц
4.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	создание мультимедийной библиотеки, внедрение электронного каталога	50%	один раз в месяц
4.3	Методическая работа	проведение тематических обзоров учебной, научной, справочной литературы, бесед в учебных группах, оказание помощи классным руководителям в подготовке внеклассных мероприятий	45%	один раз в месяц
		оформление тематических выставок	45%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
4.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц
<b>5</b>	<b>Комендант</b>		<b>до 500%</b>	
5.1	с	обеспечение пропускного режима, организация соблюдения графика дежурств по зданию, общежитию	60%	один раз в месяц
		организация мероприятий по улучшению жилищно- бытового обслуживания проживающих в общежитии, социально- бытовое обеспечение обучающихся в зданиях	60%	один раз в месяц
		обеспечение бережного отношения обучающихся к имуществу учреждения, соблюдение чистоты в зданиях, жилых помещениях и помещениях общего пользования	60%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		благоустройство здания, общежития, организация систематических генеральных уборок помещений	60%	один раз в месяц
		обеспечение своевременного ремонта или замены оборудования, мебели, постельного белья, а также устранения недостатков в бытовом обеспечении	60%	один раз в месяц
5.2	Обеспечение выполнения правил проживания в общежитии, требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений, замечаний	50%	один раз в месяц
5.3	Рациональное использование ресурсов	Проведение мероприятий, направленных на экономия ресурсов	50%	один раз в месяц
5.4	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Отсутствие фактов хищения имущества в учреждении, ведение учета товарно- материальных ценностей	50%	один раз в месяц
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	50 %	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>6</b>	<b>Лаборант</b>		<b>до 450%</b>	
6.1	Создание условий для качественного осуществления учебного процесса	обеспечение бесперебойной и надежной работы лабораторного оборудования	90%	один раз в месяц
		своевременная и качественная подготовка приборов, технических средств обучения, аппаратуры к проведению лабораторных работ	65%	один раз в месяц
		содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	65%	один раз в месяц
6.2	Рациональное использование расходных материалов	отсутствие замечаний по ведению учета расходных материалов	60%	один раз в месяц
		своевременное составление заявок на приобретение расходных материалов, реактивов	60%	один раз в месяц
6.3	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	отсутствие нарушений	60%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц
7	<b>Техник-энергетик</b>		<b>до 350%</b>	
7.1	Обеспечение бесперебойной работы, правильной эксплуатации, ремонта и модернизации энергетического оборудования, электрических и тепловых сетей, воздуховодов.	Своевременная подготовка необходимых материалов для заключения договоров на ремонт оборудования с подрядными организациями	60%	один раз в месяц
		Осуществление технического надзора за контрольно- измерительными, электротехническими и теплотехническими приборами, обеспечение подготовки трубопроводов горячей воды, электроустановок и других объектов энергохозяйства для приемки в эксплуатацию, проверки и освидетельствования органами государственного надзора.	60%	один раз в месяц



	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		Контроль за соблюдением инструкций по эксплуатации, техническому обслуживанию и надзору за энергооборудованием и электрическими сетями.	60%	один раз в месяц
		Контроль за выполнением капитальных и других ремонтов электрооборудования.	60%	один раз в месяц
7.2	Обеспечение соблюдения правил и норм охраны при эксплуатации и ремонте энергоустановок и сетей	Отсутствие замечаний	60%	один раз в месяц
7.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и документов; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц
<b>8</b>	<b>Контрактный управляющий</b>		<b>до 500%</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.1	Своевременное размещение плана закупок, плана-графика закупок товаров, работ, услуг и внесение в них изменений в установленные законодательством сроки	Отсутствие замечаний контролирующих органов, министерства и руководителя учреждения	60%	один раз в месяц
8.2	Составление обоснования и технической документации	Отсутствие замечаний контролирующих органов, министерства и руководителя учреждения	70%	один раз в месяц
8.3	Работа с поставщиками	Отсутствие замечаний	70%	один раз в месяц
8.4	Проведение закупки, обработка результатов закупки, заключение контракта (договора)	Отсутствие замечаний при выполнении работ	70%	один раз в месяц
8.5	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	Отсутствие замечаний контролирующих органов, министерства и руководителя учреждения	60%	один раз в месяц
8.6	Качество ведения учета	Отсутствие замечаний контролирующих органов, министерства и руководителя учреждения	60%	один раз в месяц
8.7	Своевременное внесение сведений в государственную информационную систему в сфере закупок НСО по заключенным договорам для их постановки на учет и присвоения денежного обязательства	Отсутствие замечаний контролирующих органов, министерства и руководителя учреждения	60%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
8.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц
<b>9</b>	<b>Специалист по кадрам</b>		<b>до 450%</b>	
9.1	Организация и выполнение работы по ведению воинского учета и бронирования работников учреждения	Полнота и своевременность работы в соответствии с законодательством о воинском учете	60%	один раз в месяц
9.2	Разработка документов по направлению деятельности, проектов приказов, инструкций	Наличие согласованных и подписанных документов	60%	один раз в месяц
9.3	Качественное ведение кадровой документации	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, руководства учреждения	60%	один раз в месяц
9.4.	Деятельность по обеспечению персоналом	Осуществление поиска, привлечения, персонала (размещение вакансий), организация собеседований	50%	один раз в месяц
9.5	Деятельность по организации труда и оплаты	Своевременность и достоверность данных и изменений данных по работникам лица	60%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
9.6	Своевременное предоставление отчетов в отдел занятости, министерство образования НСО в рамках кадрового обеспечения	Отсутствие замечаний	50%	один раз в месяц
9.7	Обеспечение сохранности кадровых документов, оформление их в соответствии с установленным порядком для передачи в архив	Отсутствие замечаний	60%	один раз в месяц
9.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц
<b>10</b>	<b>Юрисконсульт</b>		<b>до 500%</b>	
10.1	Качественное юридическое сопровождение нормотворческой деятельности лица	Своевременная подготовка/вычитывание и безошибочное оформление документов	70%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
10.2	Поддержание документов лица в актуальном состоянии	Своевременное внесение изменений (редактирование) в нормативные документы и проведение регистрационных процедур	70%	один раз в месяц
10.3	Методическое руководство правовой работы в учреждении	Оказание правовой помощи структурным подразделениям в подготовке и оформлении различного рода правовых документов, участие в подготовке обоснованных ответов на запросы и обращения	70%	один раз в месяц
10.4	Оформление документов по сдаче помещений в аренду	Отсутствие замечаний со стороны министерства и руководителя учреждения	95%	один раз в месяц
10.5	Составление жалоб, исковых заявлений, участие в судебных заседаниях	Безошибочное оформление документов, решение судов в пользу лица	95%	один раз в месяц
10.6	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	100%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>11</b>	<b>Диспетчер образовательного учреждения</b>		<b>до 250%</b>	
11.1	Качественная организация режима учебных занятий	Составление расписания учебных занятий лица, экзаменов, консультаций; распределение аудиторий в соответствии с расписанием, учитывая специфику, проводимых занятий	100%	один раз в месяц
11.2	Своевременное ознакомление преподавателей, мастеров производственного обучения, студентов с расписанием занятий, экзаменов консультаций, а также заменами	Отсутствие замечаний	80%	один раз в месяц
11.3	Выявление резервов образовательного процесса лица	Установлению наиболее рациональных режимов работы информационно-технического оборудования, более полной и равномерной загрузке учебно-методического оборудования и учебных помещений лица	60%	один раз в месяц
11.4	Качественная организация за выдачей педагогической нагрузки	- не выдача педагогической нагрузки составляет более 5 % - не выдача педагогической нагрузки составляет менее 5 %	0% 60%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
11.5	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	50%	один раз в месяц
<b>12</b>	<b>Архивариус</b>		<b>до 350%</b>	
12.1	Осуществление работы по организации архивного дела в лице	Разработка, утверждение номенклатуры дел лица, а также своевременное внесение изменений (редактирование) Организация хранения и обеспечение сохранности документов, поступивших в архив Прием и регистрация поступивших на хранение от структурных подразделений документов, законченных делопроизводством, проверка правильности формирования и оформления при их передаче в архив Шифрование единиц хранения, систематизация и размещения дел, ведение их учета	50% 50% 50% 50%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		Подготовка сводных описей единиц постоянного и временного сроков хранения, а также актов для передачи документов на государственное хранение, на списание и уничтожение материалов, сроки хранения которых истекли.	50%	
12.2	Работа с архивными документами	Выдача в соответствии с поступающими запросами архивных копий и документов, составление необходимых справок на основе сведений, имеющихся в документах архива, подготовка данных для составления отчетности о работе архива.	50%	один раз в месяц
12.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц



## Г. Рабочие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
<b>1</b>	<b>Водитель автомобиля</b>		<b>до 400%</b>	
1.1	Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	отсутствие дорожно-транспортных происшествий,	60%	один раз в месяц
		отсутствие поломок транспортного средства по вине водителя	50%	
		своевременное техническое обслуживание транспорта	40%	один раз в месяц
		качественное проведение ремонта транспортного средства	40%	один раз в месяц
1.2	Рациональное использование материальных запасов	экономный расход ГСМ, запасных частей	40%	один раз в месяц
		обеспечение сохранности запасных частей, вспомогательного оборудования, инструментов и инвентаря	40%	
1.3	Учет и отчетность	Своевременное и качественное заполнение путевых листов	40%	один раз в месяц
		Своевременная отчетность перед бухгалтерией лица	40%	
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	50%	один раз в месяц
<b>2</b>	<b>Слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования</b>		<b>до 400%</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	100%	один раз в месяц
2.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	40%	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	45%	один раз в месяц
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	45%	один раз в месяц
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	40%	один раз в месяц
2.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	40%	один раз в месяц
2.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	40%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц
<b>3</b>	<b>Уборщик служебных помещений, уборщик территории</b>		<b>до 400%</b>	
3.1	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	120%	один раз в месяц
3.2	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	45%	один раз в месяц
3.3	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	35%	один раз в месяц
3.4	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	70%	один раз в месяц
3.5	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	65%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	65%	один раз в месяц
<b>4</b>	<b>Гардеробщик</b>		<b>до 350%</b>	
4.1	Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение бесперебойной работы гардероба	65%	один раз в месяц
		обеспечение сохранности имущества, сданного на хранение	50%	
		бережное отношение к имуществу, сданному на хранение	50%	
		содержание в чистоте и порядке помещения и инвентаря гардероба	45%	один раз в месяц
		обеспечение сохранности номерных знаков гардероба	45%	один раз в месяц
		соблюдение профессионального этикета	45%	
4.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц
<b>5</b>	<b>Кухонный рабочий</b>		<b>до 350%</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
5.1	Организация питания обучающихся	Качественное выполнение работ по приемке и выгрузке готовой продукции (холодные и горячие блюда), по порционированию (комплектации) и раздаче готовых блюд	60%	один раз в месяц
5.2	Обеспечение условий для организации питания обучающихся	качественная и своевременная обработка посуды и инвентаря	40%	один раз в месяц
		качественная уборка пищеблока, обеденного зала и других помещений столовой	45%	один раз в месяц
		обеспечение первичной обработки продуктов питания	35%	один раз в месяц
		качественное проведение генеральных уборок	45%	один раз в месяц
5.3	Обеспечение требований Сан ПиНа, Роспотребнадзора	отсутствие нарушений	40%	один раз в месяц
5.4	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, недопущение боя посуды по вине работника	35%	один раз в месяц
5.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц
<b>6</b>	<b>Кастелянша</b>		<b>до 350%</b>	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
6.1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий	организация своевременной чистки, сушки, мелкого ремонта, проглаживание костюмов	70%	один раз в месяц
		отсутствие нарушений требований Сан ПиН	60%	один раз в месяц
		поддержание чистоты и порядка в костюмерной	60%	один раз в месяц
6.2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	60%	один раз в месяц
6.3	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	60%	один раз в месяц
6.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40%	один раз в месяц
7	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию зданий</b>		<b>до 450%</b>	
7.1	Поддержание в надлежащем состоянии зданий, сооружений	отсутствие замечаний	100%	один раз в месяц

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
7.2	Содержание в рабочем состоянии систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, теплоснабжения, подобного оборудования	Проведение сезонной подготовки и устранение замеченных повреждений и неисправностей	60%	один раз в месяц
		проведение периодического осмотра	60%	один раз в месяц
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	60%	один раз в месяц
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	60%	один раз в месяц
7.3	Обеспечение выполнения требований пожарной, правил техники безопасности, производственной санитарии	отсутствие замечаний и предписаний	60%	один раз в месяц
7.4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	один раз в месяц

4.6. Иные выплаты стимулирующего характера устанавливаются от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

- за наставничество (оказание помощи молодым специалистам и вновь прибывшим педагогическим работникам в их профессиональном становлении, а также профессиональной адаптации) - 15 % к должностному окладу по занимаемой должности в месяц на период наставничества;

- за осуществление преподавателем физической культуры или руководителем физического воспитания, с согласия работника, руководства студенческим спортивным клубом - 15 % к должностному окладу по

занимаемой должности в месяц на период возложения обязанностей по руководству студенческим спортивным клубом;

- за организацию участия студентов лица в общественных молодежных движениях (ОМД) – 5% к должностному окладу по занимаемой должности за участие в 1 мероприятии ОМД не менее 5 студентов, но не более 15 % в месяц;

- за осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов в размере 20 % к должностному окладу единоразово;

- ежемесячные выплаты в размере 15 % к должностному окладу по занимаемой должности работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности лица, благоприятного климата в коллективе;
- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;
- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

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

4.8. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решениями созданных в Учреждении экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат педагогическим работникам и комиссии по назначению стимулирующих выплат административно-хозяйственному персоналу, действующими в Учреждении согласно настоящего Положения (далее – Комиссии).

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

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

4.8.3. Заседание Комиссий проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:



- ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии;
- заслушивает мнение директора учреждения (заместителей);
- рассматривает листы оценки деятельности работников (с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем), с отражением итоговых оценок по деятельности каждого работника, которые прилагаются к протоколу;
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет процентов с отражением итоговых значений в протоколе.

4.8.4. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом директора Учреждения на основании протоколов Комиссий.

4.9. Директор Учреждения на основании приказа вправе производить единовременное премирование работников Учреждения за выполнение важных и особо важных заданий в пределах ФОТ.

Степень важности выполняемых заданий и размер выплаты определяется директором Учреждения на основании служебной записки заместителей директора или руководителей структурных подразделений, на основании Положения о премировании работников ГБПОУ НСО «Новосибирский авиастроительный лицей имени Г.А. Ванага».

Размеры премии работникам Учреждения по итогам календарного периода, за выполнение важных заданий, за выполнение особо важных заданий максимальными размерами не ограничиваются.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания директором Учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

4.10. По решению директора 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 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.

4.11. 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.

4.12. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются в Областном отраслевом соглашении, заместителям директора и главного бухгалтера – в настоящем Положении в соответствии с пунктами 4.1-4.14 Областного отраслевого соглашения.

Стимулирование директора Учреждения производится по представлению Учреждением информации в Министерство о выполнении качественных показателей эффективности деятельности Учреждения.

## **V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

*Настоящее Положение рассмотрено и принято на заседании Общего собрания работников и обучающихся ГБПОУ НСО «Новосибирский авиастроительный лицей», протокол №5 от «27» августа 2024 года.*