

УТВЕРЖДАЮ

И.О. Директора

В.С. Слинко
Ф.И.О.



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
Прокопьева В.И.
подпись Ф.И.О.

Регистрационный номер №53

Приказ № 46/2 от 07.12.2020.

Положение об оплате труда работников

**Государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Новосибирской области «Новосибирский центр
профессионального обучения в сфере транспорта»**
(наименование учреждения)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский центр профессионального обучения в сфере транспорта» (далее – учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области №620 от 13.06.2019г «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», областным отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области (далее – Отраслевое соглашение) и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2020-2022 г. и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области и вступает в силу с 01 января 2021г. по 31 декабря 2022г.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25.

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

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

1.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 15% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

1.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей и составляет 5,0 для руководителя, 4,0 для заместителей директора и главного бухгалтера.

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

1.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах объема субсидии из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение

выполнения им государственного задания на оказание государственных услуг физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

- ✓ на учебный год – на 01 января и на 1 сентября;
- ✓ при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

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

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

1.12. 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 08 августа 2013г. №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

1.13. Перечень должностей, относящихся к основному персоналу: заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебно-производственной работе, заместитель директора по научно-методической работе, заведующий очным отделением, заведующий заочным отделением, заведующий практикой, мастер производственного обучения, преподаватель, педагог-психолог, методист.

1.14. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения самостоятельно, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности.

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;
премии за выполнение важных и особо важных заданий;
премии по итогам календарного периода (месяца, квартала, года).

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

- с Отраслевым тарифным соглашением;
- с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области.

2.3. Размер должностного оклада (оклада), ставок заработной платы устанавливается в трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

III. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения, в том числе могут быть установлены руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

➤ работу в ночное время в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время;

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

➤ работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительского органа работников, трудовым договором;

➤ сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере;

➤ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

➤ Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4% от тарифной ставки (оклада),

➤ Класс условий труда (вредный) 3.2. – 6% от тарифной ставки (оклада),

➤ Класс условий труда (вредный) 3.3. – 8% от тарифной ставки (оклада),

➤ Класс условий труда (вредный) 3.4. – 10% от тарифной ставки (оклада),

➤ Класс условий труда (опасный) 4 – 12% от тарифной ставки (оклада).

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

3.3. 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 или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

3.4. 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.

3.5. Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работникам при наличии соответствующей штатной единицы в штатном расписании.

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

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

3.8. Выполнение заместителями руководителя учреждения дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях служебной необходимости, замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности по решению руководителя учреждения.

3.9. Педагогическим работникам учреждения за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (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»), но непосредственно связанных с образовательным процессом, в тарификационном списке, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя, устанавливаются доплаты:

за проверку письменных работ – от 5% до 10% от оклада в зависимости от предмета, количества учебных часов и наполняемости класса;

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

за заведование учебной лабораторией (мастерской, участком в учебно-производственных мастерских, спортивным залом) – 10% к должностному окладу по основной должности;

за руководство цикловой (предметной) комиссией от 15% до 40% к должностному окладу по основной должности в зависимости от направленности деятельности цикловой комиссии, численного состава преподавателей и совместителей;

за организацию воспитательной работы с обучающимися от 25% до 150% к должностному окладу;

за организацию методической работы от 25% до 150% к должностному окладу;

за классное руководство учебной группой, принятых на обучение на базе основного общего образования – из расчета не менее 1000 рублей на группу с наполняемостью 25 человек. Для групп с наполняемостью менее 25 человек из расчета 40 руб. 00 коп. за каждого студента за счет средств областного бюджета для бюджетных групп и средств от приносящей доход деятельности для коммерческих групп;

за проведение (организацию, реализацию) работы по образовательным программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, дополнительным образовательным программам и другой педагогической деятельностью от 50% до 200% к должностному окладу

3.10. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, данным Положением.

3.11. Размер выплат компенсационного характера конкретному работнику устанавливается приказом руководителя учреждения и учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

IV. Виды выплат стимулирующего характера, премий премии за выполнение важных и особо важных заданий, премии по итогам календарного периода (месяца, квартала, года).

- 4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за:
качественные показатели деятельности учреждения (структурного подразделения, сотрудника);
ученую степень;
почетное звание;
продолжительность непрерывной работы;
надбавка за квалификационную категорию преподавателям.
- 4.2. Стимулирующая надбавка за ученую степень устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы в размере:
- кандидат наук – от 8 до 16%;
- доктор наук – от 10 до 20%
- 4.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.
- 4.4. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности работников устанавливаются работникам учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.
- 4.5. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются настоящим Положением с учетом мнения профсоюзной организации.
- 4.6. Период оценки – один раз в месяц, один раз в квартал, один раз в семестр, один раз в полгода и один раз в год
- 4.7. Качественные показатели эффективности 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
1	Преподаватели		До 280	
1.1	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	70 % 0%	ежемесячно
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	80 % 45 % 0%	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.2	Качество обеспечения учебного процесса	<p>разработка и внедрение авторских программ</p> <p>разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения</p> <p>исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися</p> <p>участие в инновационной деятельности</p> <p>внедрение программ углубленного изучения предметов</p>	<p>10 %</p> <p>15 %</p> <p>5 %</p> <p>10%</p> <p>5 %</p>	ежемесячно
1.3	Организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю)	<p>охват обучающихся:</p> <p>75% и более</p> <p>50% - 74%;</p> <p>менее 50</p>	<p>20%</p> <p>10%</p> <p>0%</p>	ежемесячно
1.4	Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю)	<p>за каждое мероприятие всероссийского уровня:</p> <p>-подготовка участников</p> <p>-подготовка призеров</p> <p>-подготовка победителей</p> <p>за каждое мероприятие областного уровня:</p> <p>-подготовка участников</p> <p>-подготовка призеров</p> <p>-подготовка победителей</p> <p>за каждое мероприятие уровня учреждения:</p> <p>-подготовка участников</p> <p>-подготовка призеров</p> <p>-подготовка победителей</p>	<p>10 %</p> <p>15 %</p> <p>20 %</p> <p>5 %</p> <p>10 %</p> <p>15 %</p> <p>3 %</p> <p>7 %</p> <p>10 %</p>	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.5	Проведение уроков (занятий) высокого качества	доля уроков (занятий), при проведении которых используются информационные технологии, проектная деятельность и иные формы активного обучения (при наличии оформленных документов): 50% и более 30% -49% менее 30%	40 % 20 % 0%	ежемесячно
1.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	25 %	ежемесячно
2	Мастера производственного обучения		до 280	
2.1	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	70 % 0%	ежемесячно
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	80 % 45 % 0%	ежемесячно
2.2	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	30 % 0%	ежемесячно
2.3	Доля выпускников, получивших диплом (свидетельство) с отличием от общего количества выпускников учебной группы	более 15% 5% – 15% менее 5%	30 % 15% 0%	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.4	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников учебной группы	более 15% 5% – 15% менее 5%	30 % 15 % 0%	ежемесячно
2.5	Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, конкурсах по специальности (профессии)	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	10 % 15 % 20 % 5 % 10 % 15 % 3 % 7 % 10 %	ежемесячно
2.6	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников учебной группы: 70% и более 50%-69% менее 50 %	30 % 10% 0%	ежемесячно
2.7	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий	количество учебных часов, пропущенных без уважительной причины: менее 1% от общего количества учебных часов 1% - 5% более 5%	15 % 7 % 0%	ежемесячно
2.8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	20 %	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3	Другие педагогические работники (методист, руководитель физического воспитания и пр.)		до 245	
3.1	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, патриотические клубы, кадровые агентства, социально-психологические центры и т.п.)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	25 %	один раз в семестр
3.2	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	20 %	один раз в семестр
3.3	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах.	за каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	10 %	один раз в семестр
3.4	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	10 %	один раз в семестр
3.5	Научно-методическая деятельность	за публикации в реферированном журнале; за публикации в научном журнале; за публикации в сборнике научных работ	15 % 20 % 25%	один раз в семестр
3.6	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва классного руководителя (куратора) о проведенном мероприятии	10 %	один раз в семестр
3.7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	20%	один раз в семестр

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

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Начальник хозяйственного отдела и пр.		до 280	
1.1	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы учреждения	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения	10 % 30%	один раз в квартал
1.2	Соблюдение сроков и порядка размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие нарушений, замечаний руководства учреждения, министерства	40 %	один раз в квартал
1.3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	40 %	один раз в квартал
1.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	40 %	один раз в квартал
1.5	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов; приемной комиссии учреждения, министерства	23% 17 %	ежегодно
1.6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения	40 %	один раз в квартал
1.7	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	40 %	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
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	40 %	один раз в квартал
2	Заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе, заместитель руководителя по учебно-производственной работе		до 320	
2.1	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	50 % 30%	один раз в квартал
2.2	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	40 % 0%	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	40 % 20 % 0%	один раз в семестр
2.3	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников: 70% и более 50%-69% менее 50 %	50 % 30 % 0%	один раз в год

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.4	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями	за каждое мероприятие	10 %	один раз в квартал
2.5	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие областного уровня: подготовка призеров подготовка победителей	20 % 40 % 20 % 30 %	один раз в квартал
2.6	Выполнение учреждением государственного задания по приему обучающихся	100% менее 100%	50 % 0%	ежегодно
2.7	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	30 % 15 % 0%	один раз в год
2.8	Доля выпускников, закончивших обучение с повышенным разрядом от общего количества выпускников	более 15% 5% – 15% менее 5%	50 % 30 % 0%	один раз в год

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.9	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50 %	один раз в квартал
3	Главный бухгалтер		до 310	
3.1	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	60 %	один раз в квартал
3.2	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	отсутствие задолженности по налогам; отсутствие задолженности по договорам	33% 27 %	один раз в квартал
3.3	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	50 %	один раз в квартал
3.4	Качество ведения бухгалтерского и финансового учета	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов и министерства	50 %	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	60 %	один раз в квартал
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; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30 %	один раз в квартал

В. Специалисты и служащие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Работники бухгалтерии		до 330	
1.1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	75%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	-отсутствие ошибок; -отсутствие замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	35% 40%	один раз в квартал
1.3	Качество ведения бухгалтерского и финансового учета (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	75%	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	75%	один раз в квартал
1.4	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	10% 5% 5% 10%	один раз в квартал
2	Работник отдела кадров, специалист отдела кадров, юрисконсульт, секретарь, делопроизводитель, секретарь учебной части		До 330	
2.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	75 %	один раз в квартал
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	75 %	один раз в квартал
2.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	-качественное внесение изменений в базы данных; -своевременное внесение изменений в базы данных;	45% 30 %	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
		-качественный прием; -отправка информации по электронной почте	25% 50%	один раз в квартал
2.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	7% 8% 7% 8%	один раз в квартал
3	Техники, водитель автомобиля, механик, программисты и другие технические работники, обслуживающие и эксплуатирующие автомобиля, оборудование, различные системы и коммуникации		до 330	
3.1	Обеспечение бесперебойной работы автомобиля, технических систем, оборудования и программного обеспечения	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	50%	ежемесячно
		своевременное оформление технической документации по ремонту автомобиля, технических систем, оборудования и программного обеспечения	50%	ежемесячно
		своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации автомобиля, технических систем, оборудования и программного обеспечения	50%	ежемесячно

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
3.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий при эксплуатации автомобиля, технических систем, оборудования и программного обеспечения	отсутствие замечаний, предписаний	50%	ежемесячно
3.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда при эксплуатации автомобиля, технических систем, оборудования и программного обеспечения	отсутствие замечаний, отсутствие травматизма, отсутствие нарушений требований безопасности	50%	ежемесячно
3.4	Проведение работ по подготовке автомобиля и технических систем, помещений к ежедневной эксплуатации (контрольный осмотр, ежедневное обслуживание)	отсутствие замечаний, поломок, аварийных ситуаций	50%	ежемесячно
3.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения, структурного подразделения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10% 5% 5% 10%	ежемесячно
4	Работники библиотеки		до 330	

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
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	50%	один раз в квартал
		обеспечение сохранности библиотечного фонда, поддержание изданий в удовлетворительном состоянии; обеспечение контроля соблюдения сроков возврата литературы	50%	один раз в квартал
		организация и проведение учебно-воспитательных мероприятий со студентами	50%	один раз в квартал
4.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	организация работы мультимедийной библиотеки, ведение электронного каталога	50%	один раз в квартал
4.3	Методическая работа	подготовка тематических обзоров учебной, научной, справочной и художественной литературы, оказание помощи педагогическим работникам в подготовке лекций (уроков) и внеклассных мероприятий	50%	один раз в квартал
		оформление тематических выставок	50	
		участие в работе методического объединения библиотекарей образовательных учреждений	50 %	один раз в квартал

	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	30%	один раз в квартал

Г. Рабочие

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Слесарь-сантехник, электрик, плотник		до 240	
1.1	Высокое качество выполнения ремонтных работ	отсутствие замечаний	30%	один раз в квартал
1.2	Содержание в исправном состоянии оборудования, обеспечивающее жизнедеятельность учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов	30%	один раз в квартал
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	30%	один раз в квартал
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	30%	один раз в квартал
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	30%	один раз в квартал

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	30%	один раз в квартал
1.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	30%	один раз в квартал
1.5	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	30%	один раз в квартал
2	Уборщик служебных помещений, уборщик территории		до 180	
2.1	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	30%	ежемесяч но
2.2	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	30%	ежемесяч но
2.3	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	30%	ежемесяч но
2.4	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	30%	ежемесяч но
2.5	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	-качественное выполнение разовых поручений -своевременное выполнение разовых поручений	20% 10%	ежемесяч но

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Период оценки
2.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - соблюдение противопожарных норм; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса - соблюдение санитарных норм и правил	2% 13% 5% 10%	ежемесячно
3	Гардеробщик		до 160	
3.1	Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение бесперебойной работы гардероба	40%	один раз в квартал
		обеспечение сохранности имущества, сданного на хранение	40%	один раз в квартал
		содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	40%	один раз в квартал
3.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40%	один раз в квартал

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

4.8.1. Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «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 до 25%;

4.8.2. Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», «Почетный работник лесного хозяйства», «Почетный работник транспорта России», «Почетный радист», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник геодезии и картографии», «Отличник физической культуры», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «медалью К.Д. Ушинского», «Отличник просвещения СССР», «Почетный автотранспортник» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20%;

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

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

4.8.5. Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Почетная грамота Министерства транспорта Российской Федерации, Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации, Почетная грамота Министерства Российской Федерации по земельной политике, строительству и жилищно-коммунальному хозяйству, почетные грамоты отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере до 15%;

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

4.8.7. Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации устанавливается в размере от 5% до 10%.

4.9. При наличии у работника права на выплату нескольких надбавок, надбавка устанавливается по одному или нескольким основаниям.

4.10. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (экспертной комиссии по результатам оценки профессиональной деятельности работников, экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат), действующей в Учреждении согласно Положению об оплате труда работников (далее – Комиссии).

4.11. В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя организации), работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии избирается общим собранием работников простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя.

4.12. Заседание комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:

- рассматривает материалы деятельности работников -оценочные листы (самоанализ), которые прилагаются к протоколу Комиссии;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей, руководителей структурных подразделений);
- принимает решение по установлению и/или изменению ранее установленных на месяц, квартал, семестр, год стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии.

После подсчета размеров стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности работников для оценки достаточности средств фонда оплаты труда составляется протокол заседания.

Комиссией, отражающей размеры стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности работников, рекомендуемых к утверждению на месяц, квартал, полугодие, год путем суммирования объёмов средств, необходимых для оплаты стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности каждому работнику, определяется общая сумма средств, необходимая для оплаты стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности каждому работнику, определяется общая сумма средств, необходимая для оплаты стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности всем работникам.

4.13. Конкретные размеры стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности работников учреждения устанавливаются Комиссией на основании представленного на каждого работника оценочного листа с критериями оценки по результатам предшествующего месяца, квартала, полугодия, года утвержденные непосредственным руководителем, что подтверждает факт проделанной работы.

Размеры рекомендуемых к утверждению размеров стимулирующих выплат работникам учреждения предоставляются в Комиссию руководителями структурных подразделений не позднее 25 числа текущего месяца, квартала.

4.14. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности, утвержденными в Положении о системе оплаты труда работников, которые прилагаются к протоколу Комиссии.

4.15. Размеры стимулирующих выплат для вновь принятых работников (кроме педагогических) и работников, которые были переведены на другую должность в течение текущего квартала, в целях выполнения качественных показателей деятельности такими работниками рекомендуются к утверждению ежемесячно в квартале, в котором они приняты на работу или переведены. Комиссией в пределах максимального размера стимулирующих выплат по занимаемой должности на основании представления руководителя структурного

подразделения, в которое принят или переведен работник и оформляются соответствующим протоколом.

4.16. Размеры стимулирующих выплат для вновь принятых на должности, входящие в перечень педагогических работников в течение текущего семестра, в целях выполнения качественных показателей деятельности такими работниками рекомендуются к утверждению ежемесячно в семестре, в котором они приняты на работу, Комиссией в пределах максимального размера стимулирующих выплат по занимаемой должности на основании представления руководителя структурного подразделения, в которое принят работник и оформляются соответствующим протоколом.

4.17. Размер стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности, установленный конкретному работнику, не может превышать максимальный предусмотренный Положением размер выплат по занимаемой работником должности.

4.18. Решение Комиссии об установлении надбавок за качественные показатели деятельности работников оформляется протоколом.

4.19. Порядок, размер и условия вознаграждения руководителя учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности ежеквартально определяются министерством образования Новосибирской области с учетом установленного предельного уровня соотношения среднемесячной начисленной заработной платы директора учреждения.

4.20. По решению руководителя учреждения стимулирующие выплаты за качественные показатели деятельности работникам учреждения не устанавливаются или их размер снижается по следующим основаниям:

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

4.21. Основанием для не назначения стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности 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.

4.22. К премиям относятся:

- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- премии по итогам календарного периода.

4.23. Премии устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются. Премии устанавливаются в % от должностного оклада.

4.24. Руководитель учреждения вправе производить премирование работников учреждения. Размер премий работников утверждается приказом руководителя.

4.25. Порядок и условия премирования работников:

- премия по итогам календарного периода (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за выполнение важных и особо важных заданий (устных, письменных поручений и заданий, в том числе за интенсивность и высокие результаты работы (за месяц) в учреждении).

4.26. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная организация, подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного, рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, выполнение поручений руководителя как устных так и письменных;
- мероприятия связанные с качественной подготовкой учебно-материальной базы, техники, методических разработок, и иных мероприятий с целью подготовки трудовых ресурсов для Новосибирской области и РФ.

4.27 Премирование по итогам календарного периода (месяца, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных плановых показателей, доведенных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера, подчиненных директору учреждения непосредственно либо по представлению заместителей директора, главного бухгалтера;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений и направлений.

4.28 Премия за выполнение важных и особо важных заданий - выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (в том числе проведение внутригрупповых соревнований);
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. На должностные оклады (оклады), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995г. №474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».