



НЕФТЕЮГАНСКИЙ  
ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ  
КОЛЛЕДЖ

**Автономное учреждение профессионального образования  
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  
«НЕФТЕЮГАНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»  
(АУ «Нефтеюганский политехнический колледж»)**

сокращенное название организации

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации АУ  
«Нефтеюганский политехнический  
колледж»  
С.Д. Данилова  
«28» ноября 2025 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор АУ «Нефтеюганский  
политехнический колледж»



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат  
025F 6C4E 0009 B39F A245 6864 493C CB9E D6  
Владелец Гребенец Максим Витальевич  
Действителен с 27.06.2025 по 27.09.2026

Приказ от 28.11.2025 № 01-01-06/592

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ  
ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ**

Принято на общем собрании (Конференции) АУ «Нефтеюганский политехнический колледж»  
Протокол № 7 от 27.11.2025

ВЕРСИЯ 1

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР № 46

ТИП ДОКУМЕНТА	Планово-учетный документ
ВИД ДОКУМЕНТА	Положение
РАЗРАБОТАН	Финансово-экономическая служба
ВЛАДЕЛЕЦ РЕГЛАМЕНТА	Главный бухгалтер
ВВОДИТСЯ В ДЕЙСТВИЕ С	01.12.2025
СРОК ДЕЙСТВИЯ ПО	31.12.2028
ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕРКИ	Один раз в год
МЕСТОНАХОЖДЕНИЕ ПОДЛИННИКА:	Административно-учебный корпус/Кабинет А219

г. Нефтеюганск, 2025



**СОДЕРЖАНИЕ:**

1. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ .....	3
1.1. Термины .....	3
1.2. Сокращения.....	3
2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ.....	4
3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ .....	4
4. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО .....	6
5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ .....	9
6. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД.....	11
7. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ .....	13
8. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ.....	14
Приложение 1 .....	17
Приложение 2 .....	18
Приложение 3 .....	47
Приложение 4 .....	62
Приложение 5 .....	63
Приложение 6 .....	64



## 1. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ

### 1.1. Термины

В таблице 1 приведены термины и определения, используемые в Положении.

Таблица 1

Термин	Определение
Колледж	среднее специальное учебное заведение, реализующее основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования базовой подготовки и программы среднего профессионального образования углублённой подготовки
Положение	свод официальных правил или норм, регулирующих сравнительно узкую область деятельности общества
Стимулирующая выплата	доплата к должностному окладу за высокий уровень профессиональной квалификации, новаторство, инициативу, конкретные результаты в работе
Должностной оклад	размер денежной выплаты (оклад, должностной оклад) в составе заработной платы, который выплачивается работнику за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определённой сложности (квалификации) за установленное время без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
Районный коэффициент	доплата сотрудникам за работу в суровых климатических условиях
Северная надбавка	социальная выплата, которая полагается гражданам, живущих в районах Крайнего Севера, а также приравненных к нему условиях
Индикаторы	критерии оценки эффективности деятельности работников
Молодой специалист	гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации», завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией
Прочий педагогический персонал	руководитель физического воспитания, руководитель основ безопасности жизнедеятельности, педагог дополнительного образования, педагог -организатор, педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель, методист, педагог-библиотекарь, тьютор, старший воспитатель, старший методист

### 1.2. Сокращения

В таблице 2 приведены сокращения, используемые в Положении.

Таблица 2

Сокращение	Определение
АУ	Автономное учреждение
ФЗ	Федеральный закон
РФ	Российская Федерация
ДО	Должностной оклад
РК	Районный коэффициент
СН	Северная надбавка
РПИ	Размер повышающего индикатора
ФОТ	Фонд оплаты труда



## **2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ**

Настоящее положение разработано в соответствии с:

- 2.1. Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 2.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций»; А
- 2.3. Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03 ноября 2016 года №431-и «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»;
- 2.4. "Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол N 11);
- 2.5. Приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 13.11.2023 года №27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций ХМАО-Югры, подведомственных Департаменту образования и науки ХМАО-Югры».
- 2.6. Приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 10 января 2024 года № 1-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 ноября 2023 года № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
- 2.7. Приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 06 марта 2024 года № 9-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 ноября 2023 года № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
- 2.8. приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 13 мая 2024 года № 14-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 ноября 2023 года № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
- 2.9. Положением об установлении системы оплаты труда АУ «Нефтеюганский политехнический колледж»;
- 2.10. Уставом АУ «Нефтеюганский политехнический колледж»;
- 2.11. Коллективным договором АУ «Нефтеюганский политехнический колледж».

## **3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

3.1. Целью установления стимулирующих выплат является материальное стимулирование успешного и качественного выполнения работником трудовых обязанностей, порученных работ, направленных на улучшение аккредитационных показателей и повышение



статуса Колледжа на рынке образовательных услуг, инициативность, безупречную работу, повышение результативности и качества деятельности, эффективное использование интеллектуального потенциала и материально-технической базы.

3.2. К стимулирующим выплатам относятся выплаты:

- За интенсивность и высокие результаты работы;
- За качество выполняемых работ;
- По итогам работы за месяц, год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

3.3. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников (приложение 1).

3.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб

организации.

3.5. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

3.6. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

3.7. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере.

3.8. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Департамента.

Таблица 3. Перечень и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам (Приложение 3)	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	Специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период (Приложение 4,5)	Ежемесячно, с даты приема на работу



		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	Рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.	Доплата за квалификацио нную категорию педагогически м работникам	15% от оклада (должностного оклад) в месяц;	за высшую квалификационную категорию	Ежемесячно
		10% от оклада (должностного оклад) в месяц;	за первую квалификационную категорию	
3.	Доплата за квалификацио нную категорию педагогически м работникам	За работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог- методист»	В размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	По факту нагрузки
4.	Доплата за квалификацио нную категорию педагогически м работникам	За работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог- наставник»	В размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	По факту нагрузки

3.9. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется доплата:

- за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклад) в месяц;
- за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклад) в месяц.

#### **4. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО**

4.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Департаментом (приложение 2).

4.2. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

4.3. Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности. Индикатор представлен в исчислимом формате -





долей 0,05 и 0,1. Доля 0,05 равна 0,5%; доля 0,1 равна 1%.

4.4. Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

4.5. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников (приложение 2).

4.6. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

4.7. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

4.8. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

4.9. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 8 Положения об установлении системы оплаты труда работников.

4.10. Единовременная стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) назначается на основании приказа директора Колледжа, служебных записок от руководителей структурных подразделений, решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, расчета экономии фонда оплаты труда от финансово-экономической службы. Данная выплата осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

Таблица 4. Перечень и размеры за качество выполняемой работы

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности (Приложение 2)	Ежемесячно
		В абсолютном размере,	Специалистам (за исключением	Ежемесячно, за счет средств приносящей



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

		рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	педагогических и научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	доход деятельности
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

4.11. Заместители директора заполняют оценочные листы на каждого работника вверенного структурного подразделения согласно индикаторам.

4.12. Основанием для назначения стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ является результативность деятельности работников на основании представленного оценочного листа эффективности деятельности работника, представленного заместителями директора. (Приложение 1).

4.13. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника в колледже приказом директора создается комиссия по определению персональных повышающих индикаторов за качество выполненной работы (далее по тексту - комиссия), состоящая из представителей работников, администрации колледжа и первичной профсоюзной организации колледжа.

4.14. Комиссия действует на основании настоящего Положения.

4.15. Председатель комиссии несет персональную ответственность за работу комиссии и своевременное оформление документации.

4.16. Председатель комиссии организует работу комиссии, созывает его заседания по мере необходимости, председательствует на них и организует ведение протокола.

4.17. Заседания комиссия проводит не менее 1 раз в год.

4.18. Заседание комиссии является правомочным при участии в нем не менее половины от общего числа ее членов.

4.19. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от числа членов комиссии, участвующих в заседании. В случае равенства голосов решающим голосом является голос председателя комиссии.

4.20. На заседании комиссии проводится анализ соответствия оценки работников и показателей деятельности, представленной в аналитической информации членами комиссии. Комиссия в качестве критериев оценки эффективности деятельности работников использует индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных). Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

4.21. Комиссия определяет конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ и устанавливает работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника. Порядок установления выплаты закрепляется протоколом.

4.22. В течение 3 рабочих дней с момента итогового заседания комиссии председатель





или секретарь комиссии знакомит каждого работника колледжа с оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

4.23. С момента утверждения оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

4.24. Члены комиссии имеют право:

4.24.1. участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания комиссии;

4.24.2. инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии.

4.25. Член комиссии может быть выведен из ее состава в следующих случаях:

4.25.1. по его желанию, выраженному в письменной форме;

4.25.2. при изменении членом комиссии места работы или должности. На основании протокола заседания комиссии с решением о выводе члена комиссии принимается решение о внесении изменений в состав комиссии.

4.26. На основании протокола Комиссии издается приказ об установлении повышающего индикатора за качество выполненной работы по представленным сотрудникам.

4.27. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 10 % от должностного оклада на срок 1 год, на основании приказа с даты приема на работу.

## **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде



обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется в размере 5000 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более (но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2-х и более классах (группах) за счет федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры».

Таблица 5. Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по

		Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П	согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в соответствии со 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П	По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

5.6. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам.

## **6. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА МЕСЯЦ, ГОД**

6.1. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника.



6.2. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 8 Положения об установлении системы оплаты труда работников.

6.3. Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

6.4. Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

6.5. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания снижение премиальной выплаты производится за тот квартал, в котором было применено дисциплинарное взыскание, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июня 2023 года № 32-П.

Таблица 6. Выплата по итогам работы за месяц, год

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1	Выплата по итогам работы за год	0 – 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ  
ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ**

2	Выплата по итогам работы за месяц	0-10%	Работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	Ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
---	-----------------------------------	-------	--	---

Таблица 7. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

**7. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ**

7.1. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента.

7.2. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

– неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы организации;

– наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба автономному округу, учреждению, выявленных в отчетном

периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти автономного округа и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

- несоблюдение требований настоящего Положения.

## **8. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

8.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная доплата за ученую степень;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу);
- доплата до минимального размера оплаты труда;
- доплата к заработной плате в целях обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате.

8.2. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 8 Положения об установлении системы оплаты труда работников.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Департаментом не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

8.3. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 8 Положения об установлении системы оплаты труда работников.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере более 2,0 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.





Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

8.4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

8.5. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 8 Положения об установлении системы оплаты труда работников.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам (окладам) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

8.6. Работникам при наличии ученой степени, при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень в государственных образовательных организациях, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования, в размере:

- доктор наук – 2500 рублей;
- кандидат наук – 1600 рублей.

Основанием для установления доплаты за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

Доплата за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

8.7. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью.

Доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

8.8. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31 декабря 2023 года, и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строках 1.5 таблицы 10 настоящего Положения, иных выплат, указанных в пунктах 7.4.1, 7.4.2 настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в строках 6-6.8 таблицы 8 настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

8.9. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории



работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

8.10. Отдельными категориями работников организаций с целью обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы», установлена доплата в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

Порядок установления доплаты закрепляется приказом Департамента.



Приложение 1

Оценочный лист показателей индикатора качества  
выполненных работ

п\п	ФИО (сотрудника)	Индикатор качества выполненных работ	Размер повышающего индикатора	Примечание
Итого				

(ФИО, подписи)

Предлагаемый размер о повышающего индикатора за качество выполненной работы  
Заместитель директора

Протокол заседания комиссии по определению персональных повышающих  
коэффициентов за качество выполненной работы

Комиссия приняла решение: установленные размеры повышающего индикатора за качество  
выполненных работ работников, для назначения стимулирующих выплат, в соответствии с  
решением, принятым на сегодняшнем заседании,

п/п	ФИО	Должность	Размер повышающего индикатора по Положению	Факт
1.				
2.				

Дата:

Присутствовало:

Отсутствовало:

Повестка заседания:

Комиссия в составе: председателя комиссии членов комиссии - , председателя профсоюзного  
комитета , рассмотрев представленные материалы, в соответствии с Положением «Об  
установлении стимулирующих выплат работникам» от 01.09.2017, установила следующие размеры  
повышающего индикатора за качество выполненных работ работникам колледжа, чьи персональные  
показатели были представлены для назначения стимулирующих выплат на период с по .

Проголосовали:

Председатель комиссии: (ФИО, Подпись)

Члены комиссии (ФИО, Подпись)

## Приложение 2

### Показатели и критерии оценки деятельности эффективности в разрезе должностей для установления стимулирующей выплаты за качество по итогам учебного года

Заместитель директора по учебно-производственной работе										
Индикаторы										
1. Сохранение контингента обучающихся 2,3,4 курса	2. Качественная успеваемость по промежуточной аттестации профессионального цикла	3. Доля обучающихся получивших по результатам демонстрационного экзамена (ГИА) оценки "хорошо" и "отлично"	4. Выпускники получившие по результатам ГИА оценки "хорошо" и "отлично"	5. Доля выпускников трудоустроенных по полученной профессии/специальности в течение года	6. Доля победителей и призеров среди участников регионального чемпионата Профессионалы, Абилимпикс	7. Доля студентов, прошедших промежуточную аттестацию в форме демонстрационного экзамена	8. Доля студентов обучающихся по договорам о целевом обучении	9. Доля студентов, прошедших промежуточную аттестацию в форме демонстрационного экзамена	10. Численность студентов, участвующих в региональных этапах олимпиад, конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня	11. Организация профориентационной деятельности для обучающихся школ
Подтверждающие документы										
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Зачетные и экзаменационные ведомости	Протоколы заседания ГЭК по выпуску обучающихся	Протоколы заседания ГЭК по выпуску обучающихся	Мониторинг трудоустройства	Дипломы участников	Экзаменационные ведомости	Договора о целевом обучении	Экзаменационные ведомости	Дипломы участников	План профориентационной работы
Методика расчета										
Отношение разницы между количеством	Отношение количества обучающихся сдавших	Отношение количества обучающихся	Отношение количества обучающихся	Отношение количества трудоустроенных по	Отношение количества победителей и призеров к	Отношение количества обучающихся	Отношение количества	Отношение количества обучающихся	Отношение количества обучающихся	Количество мероприятий профориент



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

обучающих на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающих на начало отчетного периода умноженное на 100%	промежущую аттестацию на "хорошо" и "отлично" по профессиона льному циклу к общему количеству обучающих на умноженное на 100%	получивших на демонстраци онном экзамене (ГИА) «хорошо» и «отлично» к общему количеству обучающих на умноженное на 100%	получивших на демонстраци онном экзамене (ГИА) «хорошо» и «отлично» к общему количеству обучающих на умноженное на 100%	профессии к количеству выпускник ов умноженно е на 100%	количеству обучающихся принимавших участие в региональном чемпионате Профессионал ы, Абилимпикс умноженное на 100%	прошедши х промежущую аттестацию в форме демонстра ционного экзамена к количеству обучающих на 3,4 курса умноженно е на 100%	обучающи хся имеющих договор о целевом обучении к общему количеств у обучающи хся очной формы	прошедших промежущую аттестацию в форме демонстрац ионного экзамена к количеству обучающих на 3,4 курса умноженное на 100%	участвующих на региональны х этапах олимпиад, конкурсах профессиона льного мастерства всероссийск ого уровня к общему количеству обучающих на очной формы умноженное на 100%	ационной направленно сти, проведенны х на базе колледжа
<b>Критерии</b>										
не менее 95%	не менее 70%	не менее 70%	не менее 80%	не менее показателя по региону	не менее 50%	не менее 2%	не менее 1%	не менее 4%	не менее 1%	не менее 10

### Заместитель директора по учебно-методической работе

Индикаторы							
1. Сохранение контингента обучающихся 1,2 курса	2. Качественная успеваемость по результатам промежуточной аттестации	3. Результаты участия обучающихся в всероссийских, международных олимпиадах, соревнованиях, конкурсах профессионального мастерства в	4. Результаты аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационны е категории, квалификационны е категории	5. Обеспеченность ОПОП, реализуемых в колледже, библиотечным фондом в соответствии с ФГОС СПО	6. Результаты участия преподавателей в трансляции педагогического опыта на международном, всероссийском, региональном уровне	7. Информацион ная открытость	8. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

		образовательной, научной деятельности, перечень которых утвержден ежегодным приказом Министерства просвещения РФ	Педагог-методист и Педагог-наставник.				вышестоящих органов
<b>Подтверждающие документы</b>							
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Зачетные и экзаменационные ведомости	Протоколы, сертификаты участия, дипломы	Приказы ДО и МП ХМАО-Югры по аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории	Справка о соответствии требованиям ФГОС укомплектованности и библиотечного фонда колледжа печатными и (или) электронными изданиями основной и дополнительной учебной литературы по дисциплинам всех учебных циклов, официальными, справочно-библиографическими и периодическими изданиями	Сертификат, справка об участии в конференции, семинарах, симпозиумах, публикация в сборнике научно-практической конференции, периодических изданиях		Отсутствие нарушения сроков
<b>Методика расчета</b>							
Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и	Отношение количества обучающихся на "хорошо" и "отлично" по	Количество студентов, участвующих во всероссийских, международных	Отношение количества аттестованных педагогических работников на	Отношение количества образовательных программ, обеспеченных	Отношение количества преподавателей, участвующих в трансляции педагогического опыта на	Своевременно размещен на официальном сайте	Наличие/отсутствие документов



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	общеобразовательному циклу к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	олимпиадах, соревнованиях, конкурсах профессионального мастерства в образовательной, научной деятельности, перечень которых утвержден ежегодным приказом Министерства просвещения РФ	первую и высшую квалификационную категорию к общему количеству педагогических работников умноженное на 100%	библиотечным фондом в соответствии с ФГОС СПО, к количеству реализуемых образовательных программ умноженное на 100%	международном, всероссийском, региональном уровне к общему количеству преподавателей, умноженное на 100%	Информации по научно-методической деятельности, в соответствии с нормативными и правовыми актами Российской Федерации.	
<b>Критерии</b>							
Сохранение не менее 95% контингента за год обучения	Не менее 60%	не менее 1% от контингента обучающихся	не менее 70%	100%	не менее 25% педагогических работников	не менее 1% от контингента обучающихся	100%

### Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

<b>Индикаторы</b>							
1. Сохранение контингента обучающихся	2. Доля обучающихся, за счет бюджета региона, получающих государственную академическую стипендию	3. Результаты участия обучающихся в всероссийских, международных олимпиадах, соревнованиях, конкурсах профессионального мастерства в образовательной, научной деятельности,	4. Результаты посещения обучающимися кружков, клубов, секций, объединений на базе колледжа	5. Результаты организации и проведения мероприятий различного уровня с привлечением организаций, учреждений по вопросам основной деятельности	6. Результативность мероприятий, направленных на профилактику правонарушений и преступлений, находящихся в социально опасном положении или в трудной жизненной ситуации	7. Результаты психолого-педагогических и диагностических мероприятий	8. Результаты учебной и досуговой деятельности обучающихся льготной категории, категории КМНС, инвалидов и ОВЗ, иностранных граждан, обучающихся по индивидуальной образовательной программе на весь период обучения

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

		перечень которых утвержден ежегодным приказом Министерства просвещения РФ					
<b>Подтверждающие документы</b>							
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Приказы о назначении государственной академической стипендии	Протоколы, сертификаты участия, дипломы	Журналы дополнительного образования	План работы учебно- воспитательной службы	План работы по профилактике правонарушений и приступлений	Статистический отчет по результатам проведения социально- психологического тестирования	План работы учебно- воспитательной службы
<b>Методика расчета</b>							
Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	Отношение количества обучающихся, за счет бюджета региона, получающихся академическую стипендию, к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Количество студентов, участвующих во всероссийских, международных олимпиадах, соревнованиях, конкурсах профессионального мастерства в образовательной, научной деятельности, перечень которых утвержден ежегодным приказом Министерства просвещения РФ	Отношение количества обучающихся посещающих кружки, клубы, секции к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Количество мероприятий	Отношение разницы между количеством обучающихся требующих профилактической работы на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	Отношение количества обучающихся, охваченных психолого- педагогическими и диагностическими мероприятиями в отчетном периоде к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Количество мероприятий
<b>Показатель</b>							

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

сохранение не менее 95% контингента за год обучения	Не менее 60%	не менее 1% от контингента обучающихся	не менее 20%	не менее 25% сотрудников службы	в соответствии с планом колледжа	в соответствии с планом колледжа
---	--------------	--	--------------	---------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

### Первый заместитель директора

Индикаторы							
1. Выполнение требований действующего законодательства на высшем уровне (пожарной, электро-экологической, эпидемиологической, санитарно-гигиенической, антитеррористической безопасности)	2. Своевременная организация заключения договоров, необходимых для функционирования Колледжа	3. Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйинвентаря	4. Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов электро-, энергии, тепло- и водопотребления	5. Высокое качество подготовки и проведение всех видов ремонтных работ	6. Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	7. Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	8. Качественная организация работы с подрядчиками в соответствии с заключёнными договорами
Подтверждающие документы							
Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб граждан	Наличие заключенных договоров	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб граждан	Счета, отчеты, сведения	Акты	Заявки на закупку	Отчеты	Отчет Акты, графики
Методика расчета							

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Наличие/отсутствие документов	Наличие/отсутствие документов	Наличие/отсутствие документов	Наличие/отсутствие документов	Наличие/отсутствие документов	Наличие/отсутствие документов	Наличие/отсутствие документов
<b>Показатель</b>						
100%, индикатор - 0,02	100%, индикатор - 0,01	100%, индикатор - 0,01	100%, индикатор - 0,02	100%, индикатор - 0,01	100%, индикатор - 0,01	100%, индикатор - 0,01 100%, индикатор - 0,01

### Главный бухгалтер

<b>Индикаторы</b>			
1. Исполнение государственного задания (контрольных цифр приема граждан) по программам подготовки квалифицированных рабочих и программам подготовки специалистов среднего звена	2. Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	3. Полнота и своевременность ведения бухгалтерского учета	4. Результат независимой оценки качества образования
<b>Подтверждающие документы</b>			
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Результат удовлетворенности потребителей образовательных услуг
<b>Методика расчета</b>			
Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%			Количество потребителей удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей участвующих в анкетировании умноженному на 100%
<b>Показатель</b>			
не более 5%	100%	100%	не менее 90%

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

### Заведующий учебной частью

Показатели оценки деятельности				
Федеральные		Региональные	Внутренние	
1. Сохранение контингента обучающихся	2. Выполнение требований действующего законодательства на высшем уровне	3. Сохранение структуры контингента обучающихся	4. Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	5. Исполнительская дисциплина
Подтверждающие документы				
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб граждан	Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Отсутствие замечаний	Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и отчетности
Методика расчета				
Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	Наличие/отсутствие документов	Разница между соотношением контингента очной и заочной формы обучения на начало и окончание отчетного периода		Отсутствие нарушения сроков
Критерии				
сохранение не менее 95% контингента за год обучения	100%	сохранение не менее 95% контингента за год обучения	100%	100%



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

### Заместитель главного бухгалтера

Индикатор				
1. Принятие надлежаще оформленных первичных учетных документов о фактах хозяйственной жизни колледжа	2. Пресечение случаев нарушения ответственными лицами графика документооборота и порядка представления в финансово-экономическую службу первичных учетных документов	3. Составление бухгалтерских записей в соответствии с рабочим планом счетов с использованием программных продуктов, составление регистров бухгалтерского учета, подготовка информации для составления оборотно-сальдовой ведомости и главной книги	4. Комплектование регистров бухгалтерского учета и передача регистров бухгалтерского учета в архив	5. Работа с просроченной дебиторской и кредиторской задолженностью
Подтверждающие документы				
Регистры бухгалтерского учета с приложениями	Докладные записки, регистрация записей в программе 1С «Бухгалтерия», 1С «Зарплата и кадры»	Регистры бухгалтерского учета, технологический анализ бухгалтерского учета	Описи дел бухгалтерского учета, описи переданных дел в архив	Аналитическая информация бухгалтерского учета, служебные записки об инициировании претензионно-исковой деятельности
Методика расчета				
Отношение общего количество оформленных и принятых документов в объеме документов к общему числу первичных документов к журналу операций за каждый месяц на дату рассмотрения комиссией умноженное на 100%	Отношение обработанных документов с нарушением срока и графика документооборота к общему числу обработанных документов	Отношение некорректных записей в программе 1С «Бухгалтерия» к общему количеству бухгалтерских записей умноженное на 100%	Отношение оформленных и скомплектованных документов к нормативному количеству дел умноженное на 100%	Отношение просроченной задолженности к общей задолженности умноженное на 100%
Показатель				
не менее 90%	не менее 30%	не более 30%	не менее 30%	не более 10%



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

### Начальник отдела кадрового, документационного и правового обеспечения

Индикаторы				
1. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	2. Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства отделом кадрового, документационного и правового обеспечения, в соответствии с утвержденной номенклатурой	3. Удовлетворение по комплектованию колледжа кадрами рабочих и служащих требуемых профессий, специальностей и квалификации в соответствии с целями, стратегией и профилем колледжа	4. Доля штатных педагогических работников младше 35 лет в общей численности штатных педагогических работников	5. Организация воинского учета граждан, пребывающих в запасе, из числа работающих в учреждении, и бронирования граждан, пребывающих в запасе, в течение всего календарного года, разработка планов работы по осуществлению воинского учета и бронирования граждан, пребывающих в запасе
Подтверждающие документы				
Отсутствие нарушения сроков	Отсутствие замечаний	Аналитическая справка	от 30% и выше	Охват работающих – 100%, отсутствие нарушения сроков
Методика расчета				
		Отношение закрытых вакансий к общему количеству вакансий умноженное на 100%		
Показатель				
100%	не менее 90%	не менее 90%	100%	100%

### Заведующий отделом информационных технологий

Индикаторы				
1. Обеспечение бесперебойной работы официального сайта, качественное и своевременное наполнение и размещение информации	2. Контроль работы по установке, отладке, опытной проверке и вводу в эксплуатацию	3. Соблюдение требований по сохранности баз данных	4. Ведение и дополнение электронных баз данных и электронных систем	5. Администрирование вебсайта колледжа, системы СКУД, системы ФРДО и ФИС ГИА



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

	компьютерной технике в Колледже			
<b>Подтверждающие документы</b>				
Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства
<b>Показатель</b>				
100% – индикатор 0,02	100% – индикатор 0,02	100% – индикатор 0,02	100% – индикатор 0,02	100% – индикатор 0,02

## Ведущий специалист по связям с общественностью

<b>Показатели оценки деятельности</b>			
1. Доля выпускников трудоустроенных по полученной профессии/специальности в течении года	2. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	3. Доля студентов обучающихся по договорам о целевом обучении	4. Участие в профориентационной деятельности для обучающихся школ
<b>Подтверждающие документы</b>			
Мониторинг трудоустройства	Отчетность по запрашиваемым формам	Договора о целевом обучении	План профориентационной работы
<b>Методика расчета</b>			
Отношение количества трудоустроенных по профессии к количеству выпускников умноженное на 100%	Отсутствие нарушения сроков	Отношение количества обучающихся имеющих договор о целевом обучении к общему количеству обучающихся очной формы	Количество мероприятий профориентационной направленности, проведенных на базе колледжа
<b>Критерии</b>			
не менее показателя по региону	100%	не менее 1%	не менее 10

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

### Старший мастер

Показатели оценки деятельности					
1. Сохранение контингента обучающихся 2,3,4 курса	2. Качественная успеваемость по промежуточной аттестации профессионального цикла	3. Выпускники получившие по результатам демонстрационного экзамена (ГИА) оценки "хорошо" и "отлично"	4. Выпускники получившие по результатам ГИА оценки "хорошо" и "отлично"	5. Доля студентов, прошедших промежуточную аттестацию в форме демонстрационного экзамена	6. Участие в профориентационной деятельности для учащихся школ
Подтверждающие документы					
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Зачетные и экзаменационные ведомости	Протоколы заседания ГЭК по выпуску обучающихся	Протоколы заседания ГЭК по выпуску обучающихся	Экзаменационные ведомости	План профориентационной работы
Методика расчета					
Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	Отношение количества обучающихся сдавших промежуточную аттестацию на "хорошо" и отлично" по профессиональному циклу к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Отношение количества выпускников получивших на ГИА (ДЭ) "хорошо" и отлично" к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Отношение количества выпускников получивших на ГИА "хорошо" и отлично" к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Отношение количества обучающихся прошедших промежуточную аттестацию в форме демонстрационного экзамена к количеству обучающихся 3,4 курса умноженное на 100%	Количество мероприятий профориентационной направленности, проведенных на базе колледжа
Критерии					
не менее 95%	не менее 70%	не менее 70%	не менее 85%	не менее 2%	не менее 10

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

### Заведующий производством

#### Показатели оценки деятельности

1. Сохранение контингента обучающихся 2,3,4 курса	2. Ресурсное обеспечение	3. Количество центров проведения демонстрационного экзамена	4. Доля студентов, проходящих обучение на современной МТБ по одной из компетенций	5. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов
<b>Подтверждающие документы</b>				
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Перечень оборудования, инструментов	Паспорта центров проведения демонстрационного экзамена	Паспорта центров проведения демонстрационного экзамена	Отчетность по запрашиваемым формам
<b>Методика расчета</b>				
Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	Отношение количества оборудования, инструментов, соответствующего требованиям современной материально-технической базы к общему количеству оборудования, инструментов перечня материально-технической базы умноженное на 100%	Отношение мастерских имеющих паспорта центров проведения демонстрационного экзамена к общему количеству мастерских умноженное на 100%	Отношение мастерских имеющих паспорта центров проведения демонстрационного экзамена к общему количеству мастерских умноженное на 100%	Отсутствие нарушения сроков
<b>Критерии</b>				
не менее 95%	не менее 90%	не менее 80%	не менее 80%	100%

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

### Преподаватель общеобразовательного цикла

Показатели оценки деятельности									
Федеральные			Региональные	Внутренние					
1. Качественная успеваемость (в группах по преподаваемым дисциплинам за учебный год)			2. Сохранение контингента обучающихся	3. Численность студентов колледжа, принявших участие в всероссийских, международных олимпиадах, соревнованиях, конкурсах-смотре в образовательной, культурной, спортивной, научной деятельности, перечень которых утвержден ежегодным приказом Министерства просвещения РФ:*		4. Результаты очного участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, соревнованиях, фестивалях на муниципальном, региональном, Всероссийском и международном уровнях		5. Участие в реализации "Целевой модели наставничества"	
				Участник	Призер	Участник	Призер	участие: наставник/или наставляемый	участие в конкурсах по реализации (транслирование опыта)
Не менее 60% (кроме физики, математики, химии-не менее 50%)	Не менее 70% (кроме физики, математики, химии-не менее 60%)	Выше 80% (кроме физики, математики, химии-выше 70%)							
Подтверждающие документы									
Зачетные и экзаменационные ведомости			Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Протоколы, сертификаты участия, дипломы	Протоколы, сертификаты участия, дипломы	Сертификат участия, справка об участии в конференции, публикация		Приказ, справка об участии в реализации "Целевой модели наставничества"	
Методика расчета									
Отношение количества обучающихся на "хорошо" и отлично" к общему количеству обучающихся умноженное на 100%			Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание	Количество студентов, участвующих во всероссийских, международных олимпиадах, соревнованиях, конкурсах профессионального		Отношение количества обучающихся участвующих в предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, соревнованиях, фестивалях к		Наличие программы реализации "Целевой модели наставничества"	

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

	отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	мастерства в образовательной, научной деятельности, перечень которых утвержден ежегодным приказом Министерства просвещения РФ:*	общему количеству обучающихся умноженное на 100%	
<b>Критерии</b>				
Не менее 60% (кроме физики, математики, химии-не менее 50%)	Не более 5% от групп, в которых реализуются преподаваемые дисциплины, за учебный год	да, не менее одного	в соответствии с планом колледжа	в соответствии с планом колледжа

### Мастер производственного обучения, преподаватель профессионального цикла

Показатели оценки деятельности				
Федеральные	Региональные	Внутренние		
1. Качественная успеваемость (в группах по преподаваемым дисциплинам за учебный год)	2. Сохранение контингента обучающихся	3. Численность студентов колледжа, принявших участие в всероссийских, международных олимпиадах, соревнованиях, конкурсах-смотре в образовательной, культурной, спортивной, научной деятельности, перечень которых утвержден ежегодным приказом Министерства просвещения РФ:*	4. Результаты очного участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, соревнованиях, фестивалях на муниципальном, региональном, Всероссийском и международном уровнях	5. Участие в реализации "Целевой модели наставничества"





## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Не менее 60% (кроме физики, математики, химии-не менее 50%)	Не менее 70% (кроме физики, математики, химии-не менее 60%)	Выше 80% (кроме физики, математики, химии-выше 70%)		Участник	Призер	Участник	Призер	участие: наставник/или наставляемый	участие в конкурсах по реализации (транслирование опыта)
Подтверждающие документы									
Зачетные и экзаменационные ведомости			Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Протоколы, сертификаты участия, дипломы	Протоколы, сертификаты участия, дипломы	Сертификат участия, справка об участии в конференции, публикация		Приказ, справка об участии в реализации "Целевой модели наставничества"	
Методика расчета									
Отношение количества обучающихся на "хорошо" и отлично" к общему количеству обучающихся умноженное на 100%			Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	Количество студентов, участвующих во всероссийских, международных олимпиадах, соревнованиях, конкурсах профессионального мастерства в образовательной, научной деятельности, перечень которых утвержден ежегодным приказом Министерства просвещения РФ:*		Отношение количества обучающихся участвующих в предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, соревнованиях, фестивалях к общему количеству обучающихся умноженное на 100%		Наличие программы реализации "Целевой модели наставничества"	
Критерии									
Не менее 60% (кроме физики, математики, химии-не менее 50%)			Не более 5% от групп, в которых реализуются преподаваемые дисциплины, за учебный год	да, не менее одного		в соответствии с планом колледжа		в соответствии с планом колледжа	

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

### Руководитель физического воспитания

Показатели оценки деятельности							
Федеральные					Региональные	Внутренние	
1. Сохранение контингента в группах обучения	2. Качественная успеваемость по результатам промежуточной аттестации	3. Численность студентов колледжа, принявших участие в всероссийских, международных олимпиадах, соревнованиях, конкурсах-смотре в образовательной, культурной, спортивной, научной деятельности, перечень которых утвержден ежегодным приказом Министерства просвещения РФ:*			4.Посещение обучающимися спортивных секций на базе колледжа	5.Организация и проведение мероприятий спортивных мероприятий различного уровня с привлечением организаций и учреждений по вопросам основной деятельности	6. Результативность спортивно-массовых мероприятий проведенных для обучающихся на базе колледжа
		участник	призер	победитель			
Подтверждающие документы							
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Зачетные и экзаменационные ведомости	Протоколы, сертификаты участия, дипломы			Журналы дополнительного образования	план работы руководителя физического воспитания	План работы руководителя физического воспитания
Методика расчета							
Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	Отношение количества обучающихся на "хорошо" и отлично" к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Количество студентов, участвующих во всероссийских, международных олимпиадах, соревнованиях, конкурсах профессионального мастерства в образовательной, научной деятельности, перечень которых утвержден ежегодным приказом Министерства просвещения РФ			Отношение количества обучающихся посещающих секции к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Количество мероприятий	Отношение количества обучающихся принявших участие в мероприятиях к общему количеству обучающихся умноженное на 100%
Критерии							
сохранение не менее 95% контингента за год обучения	не менее 90%	да, не менее одного			не менее 10%	в соответствии с планом колледжа	не менее 50%

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

### Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Показатели оценки деятельности				
1. Сохранение контингента в группах обучения	2. Качественная успеваемость по результатам промежуточной аттестации	3. Организация и проведение мероприятий различного уровня по направлению безопасности жизнедеятельности с привлечением организаций и учреждений по вопросам основной деятельности	3. Взаимодействие с военкоматом: подготовка документов для прохождения медицинских осмотров, контроль явки в военкомат обучающихся допризывного возраста	4. Участие обучающихся в мероприятиях патриотической направленности и по ГО и ЧС, ЗОЖ
Подтверждающие документы				
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Зачетные и экзаменационные ведомости	План работы педагога-организатора ОБЖ	План работы педагога-организатора ОБЖ	План работы педагога-организатора ОБЖ
Методика расчета				
Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	Отношение количества обучающихся на "хорошо" и отлично" к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Количество мероприятий	Качественная организация работы с обучающимися допризывного возраста	Отношение количества обучающихся принявших участие в мероприятиях к общему количеству обучающихся умноженное на 100%
Критерии				
сохранение не менее 95% контингента за год обучения	не менее 90%	в соответствии с планом колледжа	100%	не менее 50%

### Педагог дополнительного образования

Показатели оценки деятельности			
1. Сохранение контингента обучающихся	2. Численность студентов колледжа, принявших участие в всероссийских, международных олимпиадах, соревнованиях, конкурсах-смотре в образовательной, культурной, спортивной, научной деятельности, перечень которых утвержден ежегодным приказом Министерства просвещения РФ:*	3. Количество обучающихся, занимающихся в работе клуба, кружка, секции	2. Участие обучающихся клуба, кружка, секции в мероприятиях, проведенных для обучающихся на базе колледжа

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

	призер	победитель	
<b>Подтверждающие документы</b>			
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Протоколы, сертификаты участия, дипломы	Журнал педагога дополнительного образования	план работы педагога дополнительного образования
<b>Методика расчета</b>			
Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	Количество студентов, участвующих во всероссийских, международных олимпиадах, соревнованиях, конкурсах профессионального мастерства в образовательной, научной деятельности, перечень которых утвержден ежегодным приказом Министерства просвещения РФ	Количество обучающихся, занимающихся в работе клуба, кружка, секции	Отношение количества обучающихся принявших участие в мероприятиях к общему количеству обучающихся умноженное на 100%
<b>Критерии</b>			
сохранение не менее 95% контингента за год обучения	да, не менее одного	Не менее 25 обучающихся	не менее 50% от обучающихся

### Педагог-психолог

<b>Показатели оценки деятельности</b>				
1. Сохранение контингента обучающихся, имеющих низкую мотивацию к учебной деятельности	2. Организация и проведение мероприятий различного уровня с привлечением организаций, учреждений по вопросам основной деятельности	3. Организация работы по сокращению численности обучающихся находящихся в социально опасном положении или в трудной жизненной ситуации (учете в КНДиЗП)	4. Организация психолого-педагогических и диагностических мероприятий	5. Трансляция педагогического опыта, практических результатов профессиональной деятельности в колледже
<b>Подтверждающие документы</b>				
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	План работы педагога-психолога	Постановления о прекращении проведения ИПР в отношении несовершеннолетнего	Статистический отчет по результатам проведения социально-психологического тестирования	Протоколы заседаний ПЦК
<b>Методика расчета</b>				

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	Количество мероприятий	Отношение количества обучающихся, состоящих на профилактическом учете продемонстрировавших динамику личностного роста по итогам проведенной работы к численности обучающихся в данной группе риска умноженное на 100%	Отношение количества обучающихся, охваченных психолого-педагогическими и диагностическими мероприятиями в отчетном периоде к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Количество выступлений
<b>Критерии</b>				
сохранение не менее 95% контингента за год обучения	в соответствии с планом колледжа	сокращение указанного контингента обучающихся на 50%	100%	в соответствии с планом колледжа

### Социальный педагог

Показатели оценки деятельности					
1. Сохранение контингента обучающихся, имеющих низкую мотивацию к учебной деятельности	2. Организация и проведение мероприятий различного уровня с привлечением организаций, учреждений по вопросам основной деятельности, в том числе по профилактике правонарушений, преступлений среди несовершеннолетних	3. Наличие публикации в сборнике научно-практической конференции, международном или всероссийском издании, в том числе издании, индексируемом в российской (РИНЦ) и международных базах данных (Web of Science, Scopus и др.)	4. Организация работы по сокращению численности обучающихся находящихся в социально опасном положении или в трудной жизненной ситуации (учете в КНДиЗП)	5. Сопровождение учебной и досуговой деятельности обучающихся льготной категории, категории КМНС, инвалидов и ОВЗ, иностранных граждан на весь период обучения	6. Трансляция педагогического опыта, практических результатов профессиональной деятельности в колледже
Подтверждающие документы					

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	План работы социального педагога	Сертификат участия, справка об участии в конференции, публикация	Постановления о прекращении проведения ИПР в отношении несовершеннолетнего	План работы социального педагога	Протоколы заседаний ПЦК
<b>Методика расчета</b>					
Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	Количество мероприятий	Количество публикаций	Отношение количества обучающихся, состоящих на профилактическом учете продемонстрировавших динамику личностного роста по итогам проведенной работы к численности обучающихся в данной группе риска умноженное на 100%	Количество мероприятий	Количество выступлений
<b>Критерии</b>					
сохранение не менее 95% контингента за год обучения	в соответствии с планом колледжа	да, не менее одной	сокращение указанного контингента обучающихся на 50%	в соответствии с планом колледжа	в соответствии с планом колледжа

### Педагог-организатор

<b>Показатели оценки деятельности</b>					
1. Сохранение контингента обучающихся	2. Численность студентов колледжа, принявших участие в всероссийских, международных олимпиадах, соревнованиях, конкурсах-смотре в образовательной, культурной, спортивной, научной деятельности, перечень которых утвержден ежегодным приказом Министерства просвещения РФ:*			3. Проведение творческих мероприятий для обучающихся на базе колледжа	4. Участие в профориентационной деятельности
	участник	призер	победитель		5. Результативность культурно-массовых мероприятий, проведенных для обучающихся на базе колледжа
<b>Подтверждающие документы</b>					
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Протоколы, сертификаты участия, дипломы		план работы педагога-организатора	План профориентационной работы	план работы педагога-организатора

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Методика расчета				
Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	Количество студентов, участвующих во всероссийских, международных олимпиадах, соревнованиях, конкурсах профессионального мастерства в образовательной, научной деятельности, перечень которых утвержден ежегодным приказом Министерства просвещения РФ	Количество творческих мероприятий	Отношение количества обучающихся принявших участие в мероприятиях к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Отношение количества обучающихся принявших участие в мероприятиях к общему количеству обучающихся умноженное на 100%
Критерии				
сохранение не менее 95% контингента за год обучения	да, не менее одного	в соответствии с планом колледжа	не менее 3%	не менее 50%

### Старший воспитатель, воспитатель

Показатели оценки деятельности			
Федеральные	Внутренние		
1. Сохранение контингента обучающихся проживающих в общежитии колледжа	2. Организация досуговой деятельности обучающихся проживающих в общежитии колледжа	3. Организация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних проживающих в общежитии колледжа	4. Трансляция педагогического опыта, практических результатов профессиональной деятельности в колледже
Подтверждающие документы			
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	План работы воспитателя	План работы воспитателя	Протоколы заседаний ПЦК
Методика расчета			
Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	Количество мероприятий	Количество мероприятий	Количество выступлений



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Критерии			
сохранение не менее 95% контингента за год обучения	в соответствии с планом колледжа	в соответствии с планом колледжа	в соответствии с планом колледжа

### Тьютор

Показатели оценки деятельности			
1. Сохранение контингента обучающихся, имеющих низкую мотивацию к учебной деятельности	2. Организация и проведение мероприятий различного уровня с привлечением организаций, учреждений по вопросам основной деятельности, в том числе по профилактике правонарушений, преступлений среди несовершеннолетних	3. Оценка результатов сопровождающей деятельности тьютора участниками образовательных отношений	4. Сопровождение учебной и досуговой деятельности обучающихся льготной категории, категории КМНС, инвалидов и ОВЗ, иностранных граждан на весь период обучения
Подтверждающие документы			
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	План работы тьютора	План работы тьютора	План работы тьютора
Методика расчета			
Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	Количество мероприятий	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний
Критерии			
сохранение не менее 95% контингента за год обучения	в соответствии с планом колледжа	От 81% до 100% участников образовательного процесса удовлетворены качеством сопровождающей деятельности	100%



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

### Старший методист, методист

#### Показатели оценки деятельности

1. Уровень квалификации педагогических работников (наличие первой и высшей квалификационной категории, квалификационной категории Педагог-методист и Педагог-наставник)	2. Результаты повышения квалификации и (или) переподготовки педагогических работников	3. Результаты участия педагогических работников в научно-практических конференциях (доклад на конференции, семинаре, симпозиуме (всероссийский, международный уровень)), публикациях в международном или всероссийском издании, в том числе издании, индексируемом в российской (РИНЦ) и международных базах данных.	4. Сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогических работников	5. Проведение обучающих мероприятий для педагогических работников (семинары, конференции, круглые столы, мастер-классы)	6. Результаты трансляции педагогического опыта, практических результатов профессиональной деятельности в колледже	7. Участие в организации и проведении на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	8. Участие педагогических работников в целевой модели Наставничества. Транслирование модели Наставничества на базе образовательной организации, на региональном и Всероссийском уровнях.
Подтверждающие документы							



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Приказы ДО и МП ХМАО-Югры по аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории	Дипломы, свидетельства, удостоверения о переподготовке, повышении квалификации	Сертификат участия, справка об участии в конференции, публикация	Дипломы, свидетельства, удостоверения о переподготовке, повышении квалификации, приказы ДО и МП ХМАО-Югры по аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории	План проведения мероприятия	Протоколы заседаний ПЦК	Программа мероприятия	Программа целевой модели Наставничества
<b>Методика расчета</b>							
Отношение количества аттестованных педагогических работников на первую и высшую квалификационную категорию к общему количеству педагогических работников умноженное на 100%	Отношение количества педагогических работников имеющих повышение квалификации, переподготовку, к общему количеству педагогических работников умноженное на 100%	Отношение количества преподавателей, участвующих в трансляции педагогического опыта на международном, всероссийском, региональном уровне к общему количеству преподавателей, умноженное на 100%	Отношение количества педагогических работников, участвующих в повышении профессионального мастерства, к общему количеству педагогических работников умноженное на 100%	Количество мероприятий	Количество выступлений	Наличие/отсутствия документов	Наличие/отсутствия документов
<b>Критерии</b>							
не менее 70%	не менее 70%	не менее 25%	не менее 25%	в соответствии с планом колледжа	в соответствии с планом колледжа	по факту	по факту



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

### Педагог-библиотекарь

Показатели оценки деятельности					
1. Обеспеченность ОПОП, реализуемых в колледже, библиотечным фондом в соответствии с ФГОС СПО. Наличие электронных каталогов библиотечного фонда	2. Организация и проведение мероприятий различного уровня с привлечением организаций, учреждений по вопросам основной деятельности	3. Экономия затрат при формировании обеспеченности ОПОП библиотечным фондом в соответствии с ФГОС СПО	4. Результативность мероприятий проведенных для обучающихся	5. Результативность организации тематических выставок	
Подтверждающие документы					
Справка о соответствии требованиям ФГОС укомплектованности библиотечного фонда колледжа печатными и (или) электронными изданиями основной и дополнительной учебной литературы по дисциплинам всех учебных циклов, официальными, справочно-библиографическими и периодическими изданиями	План работы библиотечно-информационного отдела	Отчет о выполнении плана финансово-хозяйственной деятельности	План работы библиотечно-информационного отдела	План работы библиотечно-информационного отдела	
Методика расчета					
Отношение количества образовательных программ, обеспеченных библиотечным фондом в соответствии с ФГОС СПО, к количеству реализуемых образовательных программ умноженное на 100%	Количество организованных мероприятий	Объем затрат на приобретение учебной литературы, периодических изданий, электронных изданий умноженный на количество обучающихся по ОПОП СПО	Отношение количества обучающихся принявших участие в мероприятиях к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Количество организованных выставок	
Критерии					
100%	в соответствии с планом колледжа	менее нормативных затрат на выполнение работ	не менее 50%	в соответствии с планом колледжа	

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

		государственным учреждением		
--	--	--------------------------------	--	--

### Заведующий хозяйством

Индикаторы				
1. Соответствие показателям паспорта безопасности	2. Отсутствие жалоб со стороны контрагентов по исполнению договорных обязательств	3. Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году	4. Обеспечение своевременной подготовки проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	5. Выполнение требований действующего законодательства на высшем уровне (пожарной, электро-экологической, эпидемиологической, антитеррористической безопасности)
Подтверждающие документы				
Паспорта безопасности	Отсутствие претензий	Акт готовности	Проектно-сметная документация	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб граждан
Методика расчета				
Достижение показателей паспортов безопасности	Наличие/отсутствие документов	Наличие/отсутствие документов	Наличие/отсутствие документов	Наличие/отсутствие документов
Показатель				
100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

### Секретарь учебной части, диспетчер учебной части

Индикаторы
1. 1. Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период
2. Участие в работе по приемной компании
Подтверждающие документы
Анкеты абитуриентов в 1С: Колледж Проф
Показатель
По факту

### Специалист по маркетингу

Индикаторы
1. Участие в профориентационной деятельности
2. Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период
3. Участие в развитии приносящей доход деятельности
Подтверждающие документы
Анкеты абитуриентов в 1С: Колледж Проф
Показатель
по факту

### Специалист по охране труда

Индикаторы
Своевременное проведение аттестации рабочих мест и оборудования на соответствие требованиям охраны труда
Отсутствие травматизма на рабочем месте. Обеспечение выполнения требований норм охраны труда и безопасности
Организация и контроль за прохождением специалистами учреждения обучения по ОТ, ПБ и электробезопасности
Качественная организация проведения медицинских осмотров
Разработка, локальных нормативных актов по охране труда с учетом требований федерального, регионального, местного законодательства
Подтверждающие документы

Отчеты, письма, заявки
<b>Показатель</b>
по факту

### Юрисконсульт

<b>Индикаторы</b>
"Разработка, локальных нормативных актов с учетом требований федерального, регионального, местного законодательств"
Эффективное ведение претензионной работы
"Отсутствие предписаний проверяющих органов по подготовке документов правового характера"
"Эффективное ведение исковой работы и представление интересов учреждения в судах"
"Оказание качественной правовой помощи структурным подразделениям в подготовке и оформлении правовых документов"
<b>Подтверждающие документы</b>
Отчеты, письма, заявки
<b>Показатель</b>
по факту



### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности в разрезе должностей для установления стимулирующей выплаты за интенсивность

Заместитель директора по учебно-производственной работе			
<b>Индикаторы</b>	1. Организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	2. Качественная подготовка документов к процедуре лицензирования и аккредитации	3. Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период
<b>Подтверждающие документы</b>	Программа мероприятия	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности	Отсутствие замечаний
<b>Показатель</b>	по факту	по факту	по факту

Заместитель директора по учебно-методической работе			
<b>Индикаторы</b>	1. Организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	2. Результаты участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, соревнованиях, фестивалях (регионального, федерального, международного уровня) по учебным дисциплинам общеобразовательного цикла	3. Качественная подготовка документов к процедуре лицензирования и аккредитации
<b>Подтверждающие документы</b>	Программа мероприятия	Протоколы, сертификаты участия, дипломы	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности
<b>Показатель</b>	по факту	по факту	по факту

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

### Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

<b>Индикаторы</b>	Организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	Результаты достижений обучающихся (победители и призеры спартакиад и творческих конкурсов муниципального, регионального и федерального уровня)	Качественная подготовка документов к процедуре лицензирования и аккредитации
<b>Подтверждающие документы</b>	Программа мероприятия	Дипломы победителей и призеров	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности
<b>Показатель</b>	по факту	по факту	по факту

### Первый заместитель директора

<b>Индикаторы</b>	Качественная подготовка помещений и документов для получения санитарно-эпидемиологического заключения и заключения о соответствии объектов защиты обязательным требованиям пожарной безопасности
<b>Подтверждающие документы</b>	Заключения Роспотребнадзора и Пожнадзора
<b>Показатель</b>	по факту

### Заведующий учебной частью

<b>Индикаторы</b>	Участие в работе в работе приемной компании
<b>Подтверждающие документы</b>	Анкеты абитуриентов в 1С: Колледж Проф
<b>Показатель</b>	по факту

### Ведущий специалист по связям с общественностью

<b>Индикаторы</b>	1. Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	2. Организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением работодателей
<b>Подтверждающие документы</b>	Отсутствие замечаний	Программа мероприятия
<b>Показатель</b>	по факту	по факту

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Старший мастер	
<b>Индикаторы</b>	Участие в организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности
<b>Подтверждающие документы</b>	Программа мероприятия
<b>Показатель</b>	по факту

Заведующий производством		
<b>Индикаторы</b>	1. Участие в организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	2. Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период
<b>Подтверждающие документы</b>	Программа мероприятия	Отсутствие замечаний
<b>Показатель</b>	По факту	По факту

Преподаватель общеобразовательного цикла			
<b>Индикаторы</b>	1. Результаты участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, соревнованиях, фестивалях (регионального, федерального, международного уровня) по учебным дисциплинам общеобразовательного цикла	2. Участие в организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	3. Качественная подготовка документов к процедуре лицензирования и аккредитации
<b>Подтверждающие документы</b>	Протоколы, сертификаты участия, дипломы	Программа мероприятия	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности
<b>Показатель</b>	по факту	по факту	по факту

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

### Мастер производственного обучения, преподаватель профессионального цикла

<b>Индикаторы</b>	1. Участие в организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	2. Качественная подготовка документов к процедуре лицензирования и аккредитации	3. Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период
<b>Подтверждающие документы</b>	Программа мероприятия, приказ, отчет ПЦК	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности	Отсутствие замечаний
<b>Показатель</b>	по факту	по факту	по факту

### Руководитель физического воспитания

<b>Индикаторы</b>	Результаты достижений, обучающихся (победители и призеры спартакиад, соревнований муниципального, регионального и федерального уровня)	Участие в организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период
<b>Подтверждающие документы</b>	Дипломы победителей и призеров	Программа мероприятия	
<b>Показатель</b>	по факту	по факту	по факту

### Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

<b>Индикаторы</b>	Организация занятий по ГО с работниками колледжа	Участие в организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период
<b>Подтверждающие документы</b>	План работы руководителя ОБЖ	Программа мероприятия	
<b>Показатель</b>	по факту	по факту	по факту



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Педагог дополнительного образования			
Индикаторы	1. Результаты подготовки и участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях (муниципального, регионального, федерального)	2. Участие в организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период
Подтверждающие документы	Дипломы участников	Программа мероприятия	
Показатель	по факту	по факту	по факту

Педагог-организатор			
Индикаторы	Результаты подготовки и участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях (муниципального, регионального, федерального)	Участие в организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период
Подтверждающие документы	Дипломы участников	Программа мероприятия	
Показатель	по факту	по факту	по факту

Педагог-психолог		
Индикаторы	Участие в организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период
Подтверждающие документы	Программа мероприятия	
Показатель	по факту	по факту

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Социальный педагог	
<b>Индикаторы</b>	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период
<b>Подтверждающие документы</b>	
<b>Показатель</b>	по факту

Старший воспитатель, воспитатель	
<b>Индикаторы</b>	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период
<b>Подтверждающие документы</b>	
<b>Показатель</b>	по факту

Тьютор	
<b>Индикаторы</b>	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период
<b>Подтверждающие документы</b>	
<b>Показатель</b>	по факту

Старший методист, методист		
<b>Индикаторы</b>	Качественная подготовка документов к процедуре лицензирования и аккредитации	Методическое сопровождение педагогических работников, участвующих в профессионально-педагогических конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах на региональном и федеральном уровне
<b>Подтверждающие документы</b>	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности	Дипломы участников

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Показатель	по факту	по факту
------------	----------	----------

Педагог-библиотекарь, библиотекарь			
Индикаторы	1. Сопровождение педагогических работников при подготовке к профессионально-педагогическим конкурсам, научно-практических конференциях, семинарах на региональном и федеральном уровне	2. Участие в организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	3. Качественная подготовка документов к процедуре лицензирования и аккредитации
Подтверждающие документы	Дипломы участников	Программа мероприятия	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности
Показатель	по факту	по факту	по факту

Секретарь учебной части, диспетчер учебной части	
Индикаторы	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период
Подтверждающие документы	Отсутствие замечаний
Показатель	100% – индикатор 0,5

Специалист по маркетингу			
Индикаторы	Участие в профориентационной деятельности	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Участие в развитии приносящей доход деятельности
Подтверждающие документы	План профориентационной работы	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний
Методика расчета	Наличие/отсутствие участия	Наличие/отсутствие участия	Наличие/отсутствие участия
Показатель	по факту	по факту	по факту



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Специалист по охране труда, Юрисконсульт, Специалист по кадрам, Бухгалтер					
<b>Индикаторы</b>	Разработка, локальных нормативных актов с учетом требований федерального, регионального, местного законодательств	Эффективное ведение претензионной работы	Отсутствие предписаний проверяющих органов по подготовке документов правового характера	Эффективное ведение исковой работы и представление интересов учреждения в судах	Оказание качественной правовой помощи структурным подразделениям в подготовке и оформлении правовых
<b>Подтверждающие документы</b>	В соответствии с законодательством РФ	Наличие материалов претензионной работы	Отсутствие предписаний проверяющих органов по подготовке документов правового характера	Положительный результат в суде или отсутствие судебных случаев	Отсутствие обоснованных жалоб от руководителей структурных подразделений
<b>Показатель</b>	100% 0,1	100% 0,1	100% 0,1	100% 0,1	100% 0,1

Ведущий экономист, Экономист				
<b>Индикаторы</b>	Работа с официальными сайтами	Контроль исполнения плана закупок	Анализ исполнения технико-экономических показателей плана финансово-хозяйственной деятельности	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период
<b>Подтверждающие документы</b>	Аналитическая справка	Аналитическая справка	Аналитическая справка	Отсутствие замечаний
<b>Методика расчета</b>	Отсутствие замечаний	Отношение неисполненных в срок закупочных мероприятий к общему количеству по плану закупок за отчетный	Отношение выявленных резервов денежных средств в общем объеме денежных средств	

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

		период умноженное на 100%	колледжа умноженное на 100%	
<b>Показатель</b>	100% – индикатор 0,1	не более 10% – индикатор 0,1	не более 10% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,2

<b>Инженер-электроник, Специалист по защите информации</b>					
<b>Индикаторы</b>	1. Качественная организация бесперебойной работы видеонаблюдения	2. Обеспечение бесперебойного функционирования всех информационных систем, принятие оперативных мер по устранению возникающих в процессе работы сбоев	3. Качественная организация работы по обслуживанию сервисов	4. Обеспечение бесперебойного функционирования оргтехники, принятие оперативных мер по устранению возникающих в процессе работы сбоев	5. Обеспечение безопасности и антивирусной защиты
<b>Подтверждающие документы</b>	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства
<b>Методика расчета</b>	100%, индикатор – 0,1	100%, индикатор – 0,1	100%, индикатор – 0,1	100%, индикатор – 0,1	100%, индикатор – 0,1

<b>Инженер - программист</b>					
<b>Индикаторы</b>	1. Обеспечение бесперебойной работы официального сайта	2. Качественное и своевременное наполнение и размещение информации на сайте	3. Соблюдение требований по сохранности баз данных	4. Ведение и дополнение электронных баз данных и электронных систем	5. Администрирование вебсайта колледжа

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

<b>Подтверждающие документы</b>	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства
<b>Методика расчета</b>	100%, индикатор – 0,1	100%, индикатор – 0,1	100%, индикатор – 0,1	100%, индикатор – 0,1	100%, индикатор – 0,1

<b>Водитель, Водитель погрузчика</b>					
<b>Индикаторы</b>	1. Отсутствие нарушений ПДД	2. Совмещение обязанностей водителя с обязанностями экспедитора, курьера	3. Обеспечение технически исправного состояния закрепленной техники, сохранность автомобиля и имущества	4. Рациональное использование топлива	5. Организация и качественное выполнение мелкого ремонта транспортных средств (замена лампочек, колес, приводных ремней, тех жидкостей и фильтров)
<b>Подтверждающие документы</b>	Отсутствие протоколов ГИБДД	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников и замечаний руководителя	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие случаев расхода топлива сверх утвержденных норм	В соответствии с нормами и нормативами
<b>Методика расчета</b>	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02

<b>Рабочий КОиРЗ</b>					
<b>Индикаторы</b>	1. Своевременное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов	2. Подготовка к учебному году и проведение ремонтных работ в течении учебного года	3. Работа по систематическому осмотру технического состояния и мелкому ремонту наружного оборудования и имущества	4. Рациональное использование строительных материалов и инвентаря	5. Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

<b>Подтверждающие документы</b>	Устранение замечаний в срок, оговоренный предписаниями	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие замечаний руководства	В соответствии с нормами и нормативами	В соответствии с нормами и нормативами
<b>Методика расчета</b>	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02

<b>Уборщик служебных помещений</b>					
<b>Индикаторы</b>	1. Своевременное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов	2. Обеспечение качественной уборки закреплённой территории соответствии с санитарными нормами	3. Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств	4. Обеспечение безопасных санитарно-гигиенических условий организации при эксплуатации и содержании оборудования и мебели	3. Ежемесячное проведение генеральных уборок с обметанием потолков, мытьем стен, плинтусов, дверных полотен, очищением учебной мебели
<b>Подтверждающие документы</b>	Устранение замечаний в срок, оговоренный предписаниями	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие замечаний руководства	В соответствии с нормами и нормативами	В соответствии с нормами и нормативами
<b>Методика расчета</b>	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02

<b>Уборщик территории</b>					
<b>Индикаторы</b>	1. Своевременное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов	2. Обеспечение качественной уборки закреплённой территории соответствии с санитарными нормами	3. Своевременное выполнение погрузки – разгрузки и ежедневного выноса мусора	4. Содержание инвентаря (лопат, метла, скребков и др.) в исправном рабочем состоянии	5. Обеспечение безопасных санитарно-гигиенических условий организации при эксплуатации и содержании территории

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Подтверждающие документы	Устранение замечаний в срок, оговоренный предписаниями	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства
Методика расчета	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02

Кладовщик					
Индикаторы	1. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	2. Качественное ведение складского учета	3. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями руководства	4. Обеспечение безопасных санитарно-гигиенических условий организации при эксплуатации и содержании имущества	5. Планирование, контроль, оформление документов на списание материалов
Подтверждающие документы	Инвентаризационные описи		Отсутствие нарушения сроков предоставления документации	В соответствии с нормами и нормативами	Акты на списание
Методика расчета	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02

Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования					
Индикаторы	1. Участие в работе по экономному расходованию электроэнергии	2. Своевременное, обслуживание электроприборов, приборов освещения	3. Ответственное отношение к сохранности электрооборудования	4. Качественное выполнение работ по ремонту и восстановлению электроприборов и оборудования	5. Бесперебойная работа электросети колледжа
Подтверждающие документы	Счета, отчеты, сведения	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства
Методика расчета	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Механик					
<b>Индикаторы</b>	1. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	2. Обеспечение контроля за соблюдением водителями правил техники безопасности	3. Соблюдение порядка в гаражах и ангарах согласно требованиям санитарного контроля, охраны труда, пожарной и электробезопасности	4. Своевременный выпуск транспортных средств на линию	5. Отсутствие нарушений ПДД
<b>Подтверждающие документы</b>	Отсутствие замечаний руководства	Журнал инструктажей по технике безопасности	В соответствии с нормами и нормативами	Путевые листы	Отсутствие протоколов ГИБДД
<b>Методика расчета</b>	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02

Гардеробщик					
<b>Индикаторы</b>	1. Сохранность имущества и одежды студентов в гардеробе	2. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса и культуры поведения	3. Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб	4. Соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности	5. Обеспечение безопасных санитарно-гигиенических условий организации при эксплуатации и содержании оборудования и мебели
<b>Подтверждающие документы</b>	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	В соответствии с нормами и нормативами
<b>Методика расчета</b>	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Слесарь-ремонтник					
<b>Индикаторы</b>	1. Оперативность внедрения системы комплексного регламентированного обслуживания, обеспечивающей своевременную наладку и ремонт оборудования	2. Активное участие в проверке технического состояния оборудования, качестве ремонтных работ	3. Организация подготовки к ремонтным работам, определение потребности в запасных частях	4. Четкое осуществление контроля за соблюдением правил эксплуатации, технического обслуживания оборудования	5. Качественная подготовка материалов для заключения договоров с предприятиями-изготовителями на поставку запасных частей и оборудования
<b>Подтверждающие документы</b>	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	Заявки на закупку
<b>Методика расчета</b>	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02

Техник отдела информационных технологий					
<b>Индикаторы</b>	1. Техническое и программное сопровождение закрепленного подразделения колледжа	2. Своевременное и качественное консультирование сотрудников при работе с различным программным обеспечением	3. Своевременное и качественное выполнение ремонтных и монтажных работ	4. Техническое сопровождение онлайн мероприятий, конференций, онлайн семинаров и вебинарах	5. Четкое, своевременное выполнение поручений начальника отдела. Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с необходимыми требованиями
<b>Подтверждающие документы</b>	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства	Отсутствие замечаний руководства
<b>Методика расчета</b>	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02	100%, индикатор – 0,02

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Заведующий хозяйством				
<b>Индикаторы</b>	1. Внедрение инновационных процессов и новых технологий в хозяйственное обслуживание колледжа	2. Отсутствие роста и экономия расходов на коммунальные услуги в расчете на количество услуг по государственному заданию в сравнении с аналогичным периодом прошлого года	3. Проведение активной работы по улучшению и оптимизации работы обслуживающего персонала (штатного)	4. Создание качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа
<b>Подтверждающие документы</b>	План работы	Счета, отчеты, сведения	План работы	Отсутствие предписаний надзорных органов
<b>Методика расчета</b>	По факту			

Заведующий отделом информационных технологий			
<b>Индикаторы</b>	1. Разработка методических документов по вопросам информационной безопасности и внедрение новых информационных технологий	2. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями руководства	3. Обеспечение образовательного процесса необходимым лицензионным программным обеспечением (далее ПО)
<b>Подтверждающие документы</b>	Локальные акты	Отчеты	Лицензионные ПО
<b>Методика расчета</b>	По факту		



## Приложение 4

Директору АУ «Нефтеюганский  
политехнический колледж»  
Гребенцу М.В.

## СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ № \_\_\_\_

Об установлении размера стимулирующей выплаты  
за интенсивность и высокие результаты работы

На основании раздела 2 Положения об установлении стимулирующих выплат работникам от .....№ 01-01-06/....., прошу установить размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы сотрудникам согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности (Приложение 2 Положения об установлении стимулирующих выплат работникам .....№ 01-01-06/.....)

Приложение № 1  
к служебной записке от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_

№ п/п	Должность	ФИО	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Диапазон времени распространения размера персонального стимулирующего индикатора	Размер стимулирующей выплаты
1					
2					
3					

Заместитель директора \_\_\_\_\_ Фамилия, инициал

Приложение 5

Директору АУ «Нефтеюганский  
политехнический колледж»  
Гребенцу М.В.

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ № \_\_\_\_

Об установлении размера стимулирующей выплаты  
за особые достижения при выполнении работы

На основании раздела 2 Положения об установлении стимулирующих выплат работникам от ....., прошу установить размер единовременной выплаты за особые достижения при выполнении работы, согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности (Приложение 2 и 3 Положения об установлении стимулирующих выплат работникам от .....).

Приложение № 1  
к служебной записке от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. №

№ п\п	Должность	ФИО	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер стимулирующей выплаты
1				
2				
3				

Заместитель директора \_\_\_\_\_ Фамилия, инициал

## Приложение 6

### Показатели оценки деятельности эффективности за особые достижения при выполнении работ

Должность	Значение показателя	Диапазон выплат	Периодичность
<b>Руководители 2 уровня</b> Первый заместитель директора, заместители директора по учебно-методической работе, заместитель директора по учебно-производственной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, главный бухгалтер.	1. Досрочное выполнение задач программы развития колледжа (Мониторинг ДГУ). 2. Эффективное использование бюджетных средств и исполнение плана ФХД. 3. Сверхплановая подготовка, организация и участие в спортивных и творческих мероприятиях. 4. Разработка проектов программы развития колледжа. 5. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	В абсолютном размере до 10 000.00 за каждое значение показателя	Единовременно, по факту выполненных работ. В пределах экономии средств по ФОТ
<b>Руководители 3 уровня</b> Заведующий учебной частью, заместитель главного бухгалтера, начальник кадрового, документационного и правового обеспечения, заведующий отделом информационных технологий, ведущий специалист по связям с общественностью, старший мастер, заведующий производством, заведующий хозяйством.	1. Досрочное выполнение задач программы развития колледжа (Мониторинг ДГУ). 2. Эффективное использование бюджетных средств и исполнение плана ФХД. 3. Сверхплановая подготовка, организация и участие в спортивных, творческих и тематических мероприятиях. 4. Разработка проектов программы развития колледжа. 5. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	В абсолютном размере до 10 000.00 за каждое значение показателя	Единовременно, по факту выполненных работ. В пределах экономии средств по ФОТ



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

<b>Преподаватель, мастер производственного обучения</b>	1.Призовые места в региональных чемпионатах по профессиональному мастерству «Профессионалы», а также получение студентами «медали профессионализма». 2.Проведение мероприятий во внеурочное время, способствующих высокой мотивации деятельности по освоению профессии/специальности, с охватом не менее 30 обучающихся. 3.Сверхплановая подготовка и организация спортивных, творческих и тематических мероприятий. 4.Досрочное выполнение задач программы развития колледжа (Мониторинг ДГУ). 5.Разработка проектов программы развития колледжа	В абсолютном размере до 10 000.00 за каждое значение показателя	Единовременно, по факту выполненных работ. В пределах экономии средств по ФОТ
<b>Прочий педагогический персонал</b> Руководитель физического воспитания, руководитель основ безопасности жизнедеятельности, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель, методист, педагог-библиотекарь, библиотекарь, тьютор	1.Подготовка и проведение мероприятий во внеурочное время, способствующих высокой мотивации деятельности по освоению профессии/специальности, с охватом не менее 30 обучающихся. 2.Сверхплановая подготовка, организация и участие в спортивных, творческих и тематических мероприятиях. 3.Досрочное выполнение задач программы развития (Мониторинг ДГУ). 4.Разработка проекта программы развития колледжа. 5.Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	В абсолютном размере до 10 000.00 за каждое значение показателя	Единовременно, по факту выполненных работ. В пределах экономии средств по ФОТ
<b>Специалисты и служащие</b> Юрисконсульт, контрактный управляющий, специалист по охране труда, бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, ведущий экономист, специалист по маркетингу, секретарь учебной части, диспетчер учебной части,	1.Досрочное выполнение задач программы развития колледжа (Мониторинг ДГУ). 2.Разработка проектов программы развития колледжа 3.Сверхплановая подготовка, организация и участие в спортивных, творческих и тематических мероприятиях. 4.Эффективное использование бюджетных средств и качественное исполнение плана ФХД.	В абсолютном размере до 10 000.00 за каждое значение показателя	Единовременно, по факту выполненных работ. В пределах экономии средств по ФОТ

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

паспортист, инженер-программист, комендант, инженер электроник, специалист по защите информации, делопроизводитель, менеджер, дежурный по этажу	5.Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями		
<b>Рабочие</b>	<p>1.Выполнение ремонтных, строительно-монтажных работ, а также работ, по благоустройству колледжа, без привлечения сторонних организаций.</p> <p>2.Участие в аварийно-восстановительных работах</p> <p>3.Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями</p> <p>4. Уборка, дезинфекция входной группы, коридор 1 этажа, лестничных маршей в выходные и праздничные дни.</p> <p>5. Ревизия всех ключей.</p>	В абсолютном размере до 10 000.00 за каждое значение показателя	Единоновременно, по факту выполненных работ. В пределах экономии средств по ФОТ



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

### ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Должность	Фамилия, инициалы	Дата	Подпись
Главный бухгалтер	Скониная Юлия Владимировна	28.11.2025	Согласовано
Ведущий экономист	Флоря Елена Николаевна	28.11.2025	Согласовано
Начальник отдела кадрового, документационного и правового обеспечения	Евсеева Людмила Геннадьевна	28.11.2025	Согласовано
Юрисконсульт	Журавская Инга Александровна	28.11.2025	Согласовано
Председатель первичной профсоюзной организации АУ «Нефтеюганский политехнический колледж»	Данилова Светлана Дамировна	28.11.2025	Согласовано