



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  
25.03.2024

УТВЕРЖДАЮ  
Директор АУ «Нефтеюганский  
политехнический колледж»  
25.03.2024



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат  
0138 0DA5 00E4 AFA9 AA48 2865 4739 1DF7 D7  
Владелец Гребенец Максим Витальевич  
Действителен с 14.04.2023 по 14.07.2024

Приказ от 25.03.2024 № 01-01-06/155

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ**

Принято на общем собрании (Конференции) АУ «Нефтеюганский политехнический колледж»  
Протокол № 2 от 22.03.2024

ВЕРСИЯ 2

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР № 2

ТИП ДОКУМЕНТА	Планово-учетный документ
ВИД ДОКУМЕНТА	Положение
РАЗРАБОТАН	Финансово-экономическая служба
ВЛАДЕЛЕЦ РЕГЛАМЕНТА	Главный бухгалтер
ВВОДИТСЯ В ДЕЙСТВИЕ С	01.06.2024
СРОК ДЕЙСТВИЯ ПО	31.05.2027
ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕРКИ	Один раз в год
МЕСТОНАХОЖДЕНИЕ ПОДЛИННИКА:	Административно-учебный корпус/Кабинет А219

г. Нефтеюганск, 2024



**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.....	13
Приложение 1.....	15
Приложение 2.....	16
Приложение 3.....	45
Приложение 4.....	55
Приложение 5.....	56
Приложение 6.....	57

**1. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ****1.1. Термины**

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

Таблица 1

<b>Термин</b>	<b>Определение</b>
<b>Колледж</b>	среднее специальное учебное заведение, реализующее основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования базовой подготовки и программы среднего профессионального образования углублённой подготовки
<b>Положение</b>	свод официальных правил или норм, регулирующих сравнительно узкую область деятельности общества
<b>Стимулирующая выплата</b>	доплата к должностному окладу за высокий уровень профессиональной квалификации, новаторство, инициативу, конкретные результаты в работе
<b>Должностной оклад</b>	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.
<b>Районный коэффициент</b>	доплата сотрудникам за работу в суровых климатических условиях
<b>Северная надбавка</b>	социальная выплата, которая полагается гражданам, живущих в районах Крайнего Севера, а также приравненных к нему условиях
<b>Индикаторы</b>	критерии оценки эффективности деятельности работников
<b>Молодой специалист</b>	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
<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, тьютор, старший воспитатель, старший методист

**1.2. Сокращения**

В таблице 2 приведены сокращения, используемые в Положении.

Таблица 2

<b>Сокращение</b>	<b>Определение</b>
<b>АУ</b>	Автономное учреждение
<b>ФЗ</b>	Федеральный закон



Сокращение	Определение
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. Положением об оплате труда АУ «Нефтеюганский политехнический колледж»;
- 2.9. Уставом АУ «Нефтеюганский политехнический колледж»;
- 2.10. 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	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам (Приложение 3)	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности



		организации		
		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 квалификационную категорию педагогическим 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 квалификационную категорию педагогическим 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 квалификационную категорию педагогическим 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.

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	Ежемесячно



			работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности (Приложение 2)	
		В абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	Специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств приносящей 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

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

4.11. 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).

4.12. 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.

4.13. Комиссия действует на основании настоящего Положения.

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

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

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

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

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

4.19. 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.

4.20. 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.

4.21. 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.

4.22. 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.

4.23. Члены комиссии имеют право:

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

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

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

4.24.1. по его желанию, выраженному в письменной форме;

4.24.2. 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.

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

4.26. 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 (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 Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по 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	полutorный 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,	до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания



увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Российской Федерации	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.

7. 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.

7.1. 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.

7.2. 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
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	Ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда



			решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
--	--	--	---	--

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%

## **8. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ**

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

8.2. 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.

## **9. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

9.1. 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).

9.2. 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.

9.3. 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.

9.4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого



отпуска не выплачивается:

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

9.5. 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 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.

9.6. 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.

1.1.1. 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.

1.1.2. 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.





**Приложение 1**

**Оценочный лист показателей индикатора качества  
выполненных работ**

п\п	ФИО (сотрудника)	Индикатор качества выполненных работ	Размер повышающего индикатора	Примечание
<b>Итого</b>				

(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

**Оценочный лист показателей индикатора качества  
выполненных работ**

№ п\п	ФИО (сотрудника)	Индикатор качества выполненных работ	Размер повышающего индикатора
<b>Итого</b>			

Предлагаемый размер о повышающего индикатора за качество выполненной работы

\_\_\_\_\_

Заместитель директора \_\_\_\_\_ (ФИО, подписи)

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

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 \_\_\_\_\_.

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

№	ФИО	Должность	Размер повышающего индикатора по Положению	Факт
1.				
2.				

Проголосовали: \_\_\_\_\_

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ (ФИО, Подпись)

Члены комиссии \_\_\_\_\_ (ФИО, Подпись)

**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. Обучающиеся получившие по результатам промежуточной аттестации профессионального цикла оценки "хорошо" и "отлично"	3. Обучающиеся получившие по результатам ГИА оценки "хорошо" и "отлично"	4. Результаты участия мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла в профессионально-педагогических конкурсах, научно-практических конференциях на внутриколледжном уровне	5. Результаты аттестации мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла на первую и высшую квалификационные категории	6. Результаты повышения квалификации, переподготовки, стажировки мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла	7. Результат независимой оценки качества образования
Подтверждающие документы						
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Зачетные и экзаменационные ведомости	Протоколы заседания ГЭК по выпуску обучающихся	Дипломы участников	Приказы ДО и МП ХМАО-Югры по аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории	Дипломы, свидетельства, удостоверения о переподготовке, повышении квалификации, стажировке	Результат удовлетворенности потребителей образовательных услуг
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 обучающихся получивших на ГИА «хорошо» и «отлично» к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Отношение количества мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла, участвующих в профессионально-педагогических конкурсах на внутри-колледжном уровне к общему количеству мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла умноженное на 100%	Отношение количества аттестованных мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла на первую и высшую квалификационную категорию к общему количеству мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла умноженное на 100%	Отношение количества мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла, имеющих повышение квалификации, переподготовку, стажировку к общему количеству мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла умноженное на 100%	Количество потребителей, удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании умноженному на 100%
Показатель						
не более 5%– индикатор 0,1	не менее 60%– индикатор 0,05	не менее 70%– индикатор 0,1	не менее 30% – индикатор 0,05	не менее 50% – индикатор 0,05	не менее 95% – индикатор 0,05	не менее 90% – индикатор 0,1
<b>Заместитель директора по учебно-воспитательной работе</b>						
Индикаторы						
1. Сохранение контингента обучающихся 1,2,3,4 курса	2. Результаты посещения обучающимися кружков, клубов, секций, объединений по интересам на базе колледжа	3. Результативность мероприятий направленных на профилактику правонарушений и преступлений	4. Результаты участия специалистов воспитательной службы в профессионально-педагогических конкурсах на внутри-колледжном	5. Результаты аттестации специалистов воспитательной службы на первую и высшую квалификационные категории	6. Результаты повышения квалификации, специалистов воспитательной службы	7. Результат независимой оценки качества образования

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

			уровне			
Подтверждающие документы						
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Журналы дополнительного образования	План работы по профилактике правонарушений и преступлений	Дипломы участников	Приказы ДО и МП ХМАО-Югры по аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории	Свидетельства, удостоверения повышения квалификации	Результат удовлетворенности потребителей образовательных услуг
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 посещающих кружки, клубы, секции к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	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 специалистов воспитательной службы в профессионально-педагогических конкурсах на внутри-колледжном уровне к общему количеству специалистов воспитательной службы умноженное на 100%	Отношение количества аттестованных специалистов воспитательной службы на первую и высшую квалификационную категорию к общему количеству специалистов воспитательной службы умноженное на 100%	Отношение количества специалистов воспитательной службы, имеющих повышение квалификации, к общему количеству специалистов воспитательной службы умноженное на 100%	Количество потребителей, удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании умноженное на 100%
Показатель						
не более 5% – индикатор 0,1	не менее 20% – индикатор 0,05	не менее 70% – индикатор 0,1	не менее 50% – индикатор 0,1	не менее 70% – индикатор 0,05	не менее 95% – индикатор 0,05	не менее 90% – индикатор 0,1
<b>Первый заместитель директора</b>						



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Индикаторы				
1. Исполнение государственного задания (контрольных цифр приема граждан) по программам подготовки квалифицированных рабочих и программам подготовки специалистов среднего звена	2. Обеспечение соответствия материально-технического состояния колледжа установленным лицензионным и аккредитационным нормативам	3. Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	4. Сохранность имущества и соблюдение режима экономии коммунальных ресурсов	7. Результат независимой оценки качества образования
Подтверждающие документы				
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности	Отсутствие замечаний	План ФХД	Результат удовлетворенности потребителей образовательных услуг
Методика расчета				
Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	Прохождение лицензирования и аккредитации		Выполнение плана ФХД	Количество потребителей, удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании умноженному на 100%
Показатель				
не более 5% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,1	не менее 90% – индикатор 0,1
Главный бухгалтер				
Индикаторы				



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

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	
Подтверждающие документы				
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Результат удовлетворенности потребителей образовательных услуг	
Методика расчета				
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%	
Показатель				
не более 5% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,2	100% – индикатор 0,1	не менее 90% – индикатор 0,1	
<b>Заведующий общеобразовательным отделением</b>				
Индикаторы				
1. Сохранение контингента обучающихся 1,2 курса	2. Обучающиеся получившие по результатам промежуточной аттестации общеобразовательного	3. Результаты индивидуальной работы с обучающимися имеющими затруднения в обучении по учебным дисциплинам общеобразовательного цикла	4. Результаты срезов по общеобразовательным дисциплинам 1,2 курса	5. Результат независимой оценки качества образования



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

	цикла оценки "хорошо" и "отлично"			
Подтверждающие документы				
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Зачетные и экзаменационные ведомости	Зачетные ведомости	Аналитическая справка по результатам срезов	Результат удовлетворенности потребителей образовательных услуг
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" по общеобразовательному циклу к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Отношение количества преподавателей осуществляющих индивидуальную работу с обучающимися к общему количеству преподавателей умноженное на 100%	Отношение количества обучающихся написавших срез на "хорошо" и отлично" по общеобразовательному циклу к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Количество потребителей, удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании умноженному на 100%
Показатель				
не более 5% – индикатор 0,1	не менее 40% (кроме физики, математики, химии-не менее 30%) – индикатор 0,1	не менее 70% – индикатор 0,1	не менее 40% (кроме физики, математики, химии-не менее 30%) – индикатор 0,1	не менее 90% – индикатор 0,1
Заведующий учебной частью				
Индикаторы				
1. Сохранение контингента обучающихся	1. Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период			5. Результат независимой оценки качества образования



<b>Подтверждающие документы</b>				
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	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% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,3			не менее 90% – индикатор 0,1
<b>Заместитель главного бухгалтера</b>				
<b>Индикаторы</b>				
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
<b>Подтверждающие документы</b>				

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

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% – индикатор 0,1	не менее 30% – индикатор 0,1	не более 30% – индикатор 0,1	не менее 30% – индикатор 0,1	не более 10% – индикатор 0,1
<b>Начальник отдела кадрового, документационного и правового обеспечения</b>				
Индикаторы				
1. Отсутствие жалоб, предписаний государственных органов, профессиональных	2. Отсутствие замечаний на ведения делопроизводства отделом кадрового, документационного и	3. Удовлетворение по комплектованию колледжа кадрами рабочих и служащих требуемых	4. Результаты качественного и своевременного оформления документов отделом кадрового, документационного и правового обеспечения (приказов, отчетов, договоров, дополнительных соглашений и т.д.)	5. Контроль выполнения требований законодательных и иных нормативных правовых актов по кадрам и охране



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

союзов и других представительных органов работников по вопросам персонала и охраны труда.	правового обеспечения, в соответствии с утвержденной номенклатурой	профессий, специальностей и квалификации в соответствии с целями, стратегией и профилем колледжа		труда;
Подтверждающие документы				
Отсутствие предписаний	Отсутствие замечаний	Аналитическая справка	Отсутствие замечаний	Отсутствие предписаний
Методика расчета				
		Отношение закрытых вакансий к общему количеству вакансий умноженное на 100%		
Показатель				
100% – индикатор 0,1	не менее 90% – индикатор 0,1	не менее 90% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,1
<b>Заведующий отделом информационных технологий</b>				
Индикаторы				
1. Обеспечение бесперебойной работы техники и электронного оборудования	2. Своевременное и качественное обслуживание средств программного и технического обеспечения	3. Обеспечение информационной безопасности	3. Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	
Подтверждающие документы				
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	
Показатель				
100% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,1	
<b>Руководитель ЦСТВ</b>				
Индикаторы				



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

1. Результаты трудоустройства выпускников в первый год после выпуска	2. Результаты профессиональной подготовки студентов, получивших две и более профессии, должности служащих	3. Участие в профориентационной деятельности	5. Результат независимой оценки качества образования	
Подтверждающие документы				
Отчет	Свидетельство о квалификации	План профориентационной работы	Результат удовлетворенности потребителей образовательных услуг	
Методика расчета				
Отношение численности выпускников, трудоустроенных по профессии/ специальности в течении года после выпуска к общей численности выпускников умноженное на 100%	Отношение численности выпускников, получивших 2 и более квалификации к общей численности выпускников умноженное на 100%	Отношение количества обучающихся принявших участие в мероприятиях к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Количество потребителей, удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании умноженному на 100%	
Показатель				
не менее 60% – индикатор 0,2	не менее 20% – индикатор 0,1	не менее 3% – индикатор 0,1	не менее 90% – индикатор 0,1	
<b>Старший мастер</b>				
Индикаторы				
1. Сохранение контингента обучающихся 2,3,4 курса	2. Обучающиеся получившие по результатам промежуточной аттестации учебных	3. Обучающиеся получившие по результатам ГИА оценки "хорошо" и "отлично"	4. Результаты участия мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла в сертификации	5. Результат независимой оценки качества образования

	дисциплин, МДК профессионального цикла оценки "хорошо" и "отлично"			
Подтверждающие документы				
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Зачетные и экзаменационные ведомости	Протоколы заседания ГЭК по выпуску обучающихся	Сертификаты	Результат удовлетворенности потребителей образовательных услуг
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 учебным дисциплинам, МДК профессионального цикла к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Отношение количества обучающихся получивших на ГИА «хорошо» и «отлично» к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Отношение количества мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла, участвующих в сертификации к общему количеству мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла умноженное на 100%	Количество потребителей, удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании умноженному на 100%
Показатель				
не более 5% – индикатор 0,1	не менее 60% – индикатор 0,1	не менее 70% – индикатор 0,1	не менее 70% – индикатор 0,1	не менее 90% – индикатор 0,1
<b>Заведующий производством</b>				
Индикаторы				
1. Сохранение контингента обучающихся 2,3,4 курса	2. Обучающиеся получившие по результатам промежуточной аттестации практического обучения оценки "хорошо" и	3. Результат оснащения учебно-производственных мастерских в соответствии с ФГОС ТОП-50	4. Результаты участия мастеров производственного обучения в сертификации	5. Результат независимой оценки качества образования

	"отлично"					
Подтверждающие документы						
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Зачетные и экзаменационные ведомости	Перечень оборудования, инструментов	Сертификаты	Результат удовлетворенности потребителей образовательных услуг		
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 практическому обучению к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Отношение количества оборудования, инструментов, соответствующих необходимому перечню ТОП-50 материально-технического обеспечения к общему количеству оборудования, инструментов перечня материально-технического обеспечения ТОП-50 умноженное на 100%	Отношение количества мастеров производственного обучения, участвующих в сертификации к общему количеству мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла умноженное на 100%	Количество потребителей, удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании умноженному на 100%		
Показатель						
не более 5% – индикатор 0,1	не менее 60% – индикатор 0,1	не менее 50% – индикатор 0,1	не менее 70% – индикатор 0,1	не менее 90% – индикатор 0,1		
<b>Преподаватель общеобразовательного цикла</b>						
Индикаторы						
1. Сохранение контингента	2. Обучающиеся получившие по	3. Результаты очного участие	4. Проектно-исследовательская	5. Транслирование педагогического опыта	6. Организация	7. Результат



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

обучающихся	результатам промежуточной аттестации общеобразовательного цикла оценки "хорошо" и "отлично"	обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, соревнованиях, фестивалях на внутри-колледжном уровне	деятельность с обучающимися	практических результатов профессиональной деятельности	индивидуальной работы с обучающимися, имеющими затруднения в обучении по учебным дисциплинам общеобразовательного цикла	независимой оценки качества образования
Подтверждающие документы						
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Зачетные и экзаменационные ведомости	Протокол	Рецензия на проект	Протоколы заседаний	Зачетные ведомости	Результат удовлетворенности потребителей образовательных услуг
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%	Отношение количества обучающихся участвующих в предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, соревнованиях, фестивалях к общему количеству обучающихся	Отношение количества обучающихся подготовленных преподавателем к общему количеству обучающихся принимающих участие в проектно-исследовательской деятельности умноженному на 100%	Количество выступлений	Количество обучающихся	Количество потребителей, удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

		умноженное на 100%				анкетирова нии умноженно му на 100%
Показатель						
не более 5% за весь курс обучения – индикатор 0,1	не менее 40% (кроме физики, математики, химии-не менее 30%) – индикатор 0,05	не менее 10% – индикатор 0,05	не менее 5% – индикатор 0,1	не менее 2 выступлений – индикатор 0,05	не менее 10% – индикатор 0,05	не менее 90% – индикатор 0,1
<b>Мастер производственного обучения, преподаватель профессионального цикла</b>						
Индикаторы						
1. Сохранение контингента обучающихся	2. Обучающиеся получившие по результатам промежуточной аттестации профессионального цикла оценки "хорошо" и "отлично"	3. Обучающиеся получившие по результатам ГИА оценки "хорошо" и "отлично"	4. Результаты очного участие обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, соревнованиях, фестивалях на внутри-колледжном уровне	5. Проектно-исследовательская деятельность с обучающимися	6. Транслирование педагогического опыта практических результатов профессиональной деятельности	7. Результат независимой оценки качества образования
Подтверждающие документы						
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Зачетные и экзаменационные ведомости	Протоколы заседания ГЭК по выпуску обучающихся	Дипломы участников	Рецензия на проект	Протоколы заседаний	Результат удовлетворенности потребителей образовательных услуг
Методика расчета						
Отношение разницы между количеством	Отношение количества обучающихся на	Отношение количества	Отношение количества обучающихся участвующих в	Отношение количества обучающихся	Количество выступлений	Количество потребителей





## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	"хорошо" и отлично" к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	обучающихся получивших на ГИА «хорошо" и отлично" к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, соревнованиях, фестивалях к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	подготовленных преподавателем/мастером производственного обучения к общему количеству обучающихся принимающих участие в проектно-исследовательской деятельности умноженному на 100%		й, удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании умноженно му на 100%
Показатель						
не более 5% за весь курс обучения – индикатор 0,1	не менее 60% – индикатор 0,05	не менее 70% – индикатор 0,05	не менее 10% – индикатор 0,1	не менее 3% – индикатор 0,05	не менее 2 выступлений – индикатор 0,05	не менее 90% – индикатор 0,1
<b>Руководитель физического воспитания</b>						
Индикаторы						
1. Сохранение контингента обучающихся	2. Обучающиеся получившие по результатам промежуточной аттестации по учебной дисциплине физическая культура оценки "хорошо" и "отлично"	3.Посещение обучающимися спортивных секций на базе колледжа	4. Результативность спортивно-массовых мероприятий, проведенных для обучающихся на базе колледжа	5. Результат независимой оценки качества образования		
Подтверждающие документы						
Справка по движению контингента на начало	Зачетные и экзаменационные	Журналы дополнительного	План работы руководителя физического воспитания	Результат удовлетворенности		

и конец отчетного периода	ведомости	образования		потребителей образовательных услуг
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%	Отношение количества обучающихся посещающих секции к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Отношение количества обучающихся принявших участие в мероприятиях к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Количество потребителей, удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании умноженному на 100%
Показатель				
не более 5% 0,1 – индикатор	не менее 90% – индикатор 0,1	не менее 10% – индикатор 0,1	не менее 50% – индикатор 0,1	не менее 90% – индикатор 0,1
<b>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</b>				
Индикаторы				
1. Сохранение контингента обучающихся	2. Обучающиеся получившие по результатам промежуточной аттестации по учебным дисциплинам ОБЖ и БЖД оценки "хорошо" и "отлично"	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	5. Результат независимой оценки качества образования
Подтверждающие документы				
Справка по движению контингента на начало	Зачетные и экзаменационные	План работы руководителя ОБЖ	План работы руководителя ОБЖ	Результат удовлетворенности

и конец отчетного периода	ведомости			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%	Отношение количества обучающихся на "хорошо" и отлично" к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Качественная организация работы с обучающимися допризывного возраста	Отношение количества обучающихся принявших участие в мероприятиях к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Количество потребителей, удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании умноженному на 100%
<b>Показатель</b>				
не более 5% – индикатор 0,1	не менее 90% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,1	не менее 50% – индикатор 0,1	не менее 90% – индикатор 0,1
<b>Педагог дополнительного образования</b>				
<b>Индикаторы</b>				
1. Сохранение контингента обучающихся	2. Организация работы клуба, кружка, секции	4. Участие обучающихся клуба, кружка, секции в обще-колледжные мероприятиях	5. Результат независимой оценки качества образования	
<b>Подтверждающие документы</b>				
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Программа клуба, кружка, секции	План работы колледжа	Результат удовлетворенности потребителей образовательных услуг	
<b>Методика расчета</b>				
Отношение разницы между количеством обучающихся на	Количество обучающихся	Количество обучающихся	Количество потребителей, удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании умноженному на 100%	



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%				
Показатель				
не более 5% – индикатор 0,1	не менее 15 обучающихся – индикатор 0,2	100% – индикатор 0,1	не менее 90% – индикатор 0,1	

Педагог-организатор				
Индикаторы				
1. Сохранение контингента обучающихся	2. Результативность творческих мероприятий, проведенных для обучающихся на базе колледжа	3. Участие в проф-ориентационной деятельности	4. Результативность культурно-массовых мероприятий, проведенных для обучающихся на базе колледжа	5. Результат независимой оценки качества образования
Подтверждающие документы				
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	План работы колледжа	План проф-ориентационной работы	План работы колледжа	Результат удовлетворенности потребителей образовательных услуг
Методика расчета				
Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству	Количество творческих мероприятий	Отношение количества обучающихся принявших участие в мероприятиях к общему количеству	Отношение количества обучающихся принявших участие в мероприятиях к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Количество потребителей, удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%		обучающихся умноженное на 100%		умноженному на 100%
Показатель				
не более 5% – индикатор 0,1	не менее 10 – индикатор 0,1	не менее 3% – индикатор 0,1	не менее 50% – индикатор 0,1	не менее 90% – индикатор 0,1

<b>Педагог-психолог</b>				
Индикаторы				
1. Сохранение контингента обучающихся	2. Степень нормализации уровня тревожности, повышение уровня адаптации, мотивации обучающихся и др. (динамика личностного роста).	3. Транслирование педагогического опыта практических результатов профессиональной деятельности	4. Результаты участия с в профессионально-педагогических конкурсах на внутри-колледжном уровне	5. Результат независимой оценки качества образования
Подтверждающие документы				
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	План работы педагога-психолога	Протоколы заседаний	Дипломы участника	Результат удовлетворенности потребителей образовательных услуг
Методика расчета				
Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное	Отношение количества обучающихся, посещающих занятия педагога-психолога, продемонстрировавшие динамику личностного роста по итогам занятий к численности обучающихся в данной	Количество выступлений	Количество мероприятий	Количество потребителей, удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании умноженному на 100%

на 100%	группе умноженное на 100%				
Показатель					
не более 5% – индикатор 0,1	не менее 70% – индикатор 0,1	не менее 2 выступлений – индикатор 0,1	не менее 2 – индикатор 0,1		не менее 90% – индикатор 0,1
<b>Социальный педагог</b>					
Индикаторы					
1. Сохранение контингента обучающихся	2. Участие в разработке и реализации планов защиты прав и законных интересов детей, признанных нуждающимися в государственной защите	3. Транслирование педагогического опыта практических результатов профессиональной деятельности	4. Результаты участия с в профессионально-педагогических конкурсах на внутри-колледжном уровне	5. Результаты работ по профилактике правонарушений, преступлений среди несовершеннолетних	6. Результат независимой оценки качества образования
Подтверждающие документы					
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	План работы социального педагога	Протоколы заседаний	Дипломы участника	План работы социального педагога, индивидуальный план работы с обучающимся	Результат удовлетворенности потребителей образовательных услуг
Методика расчета					
Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на	Качественная организация работы с обучающимися нуждающимися в государственной защите	Количество выступлений	Количество мероприятий	Отношение количества обучающихся, состоящих на профилактическом учете продемонстрировавших динамику личностного роста по итогам проведенной работы к численности обучающихся в данной группе	Количество потребителей, удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании умноженному на 100%

начало отчетного периода умноженное на 100%				риска умноженное на 100%	
<b>Показатель</b>					
не более 5% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,1	не менее 2 выступлений – индикатор 0,1	не менее 2 – индикатор 0,05	не менее 90% – индикатор 0,1	не менее 90% – индикатор 0,1
<b>Воспитатель</b>					
<b>Индикаторы</b>					
1. Сохранение контингента обучающихся	2. Результаты участия с в профессионально-педагогических конкурсах на внутри-колледжном уровне	3. Транслирование педагогического опыта практических результатов профессиональной деятельности	4. Результаты работ по профилактике правонарушений, преступлений среди несовершеннолетних	5. Результативность творческих мероприятий, проведенных для обучающихся на базе колледжа (общезитие)	6. Результат независимой оценки качества образования
<b>Подтверждающие документы</b>					
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	Дипломы участника	Протоколы заседаний	План индивидуальной работы с обучающимися по профилактике правонарушений	План работы колледжа	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 мероприятий	Количество выступлений	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 творческих мероприятий	Количество потребителей, удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании умноженному на 100%



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Показатели						
не более 5% – индикатор 0,1	не менее 2 – индикатор 0,05	не менее 2 выступлений – индикатор 0,1	не менее 90% – индикатор 0,1	не менее 10 – индикатор 0,05	не менее 90% – индикатор 0,1	
Методист						
Индикаторы						
1. Сохранение контингента обучающихся	2. Проведение обучающих мероприятий для педагогических работников (семинары, конференции, круглые столы, мастер-классы)	3. Результаты участия педагогических работников в профессионально-педагогических конкурсах на внутри-колледжном уровне	4. Результаты проектно-исследовательской деятельности педагогических работников	5. Результаты аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории	6. Результаты повышения квалификации, переподготовки и педагогических работников	7. Результат независимой оценки качества образования
Подтверждающие документы						
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	План проведения мероприятия	Дипломы участников	Рецензии на проекты	Приказы ДО и МП ХМАО-Югры по аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории	Дипломы, свидетельства, удостоверения о переподготовке, повышении квалификации	Результат удовлетворенности потребителей образовательных услуг
Методика расчета						
Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на	Количество мероприятий	Отношение количества педагогических работников, участвующих в профессионально-педагогических конкурсах на внутриколледжном уровне к общему количеству педагогических	Отношение количества педагогических работников, участвующих в проектно-исследовательской деятельности к общему количеству педагогических работников, умноженному на 100%	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 педагогически	Количество потребителей, удовлетворенных качеством образования к общему количеству





## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

100%		работников умноженное на 100%			х работников умноженное на 100%	у потребителей, участвующих в анкетировании умноженному на 100%
<b>Показатель</b>						
не более 5% – индикатор 0,1	не менее 4 – индикатор 0,05	не менее 50% – индикатор 0,05	не менее 10% – индикатор 0,1	не менее 70% – индикатор 0,05	не менее 95% – индикатор 0,05	не менее 90% – индикатор 0,1
<b>Педагог-библиотекарь, библиотекарь</b>						
Индикаторы						
1. Сохранение контингента обучающихся	2. Результативность мероприятий, проведенных для обучающихся	3. Результативность организации тематических выставок	4. Результаты по организации и сопровождению студенческих проектов	5. Результаты читательской активности	7. Результат независимой оценки качества образования	
Подтверждающие документы						
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	План работы библиотечно-информационного отдела	План работы библиотечно-информационного отдела	Рецензии на проекты	Аналитическая справка по результатам читательской активности	Результат удовлетворенности потребителей образовательных услуг	
Методика расчета						
Отношение разницы между количеством	Отношение количества обучающихся принявших участие в мероприятиях к	Количество организованных выставок	Количество сопровождаемых проектов	Отношение количества обучающихся, пользующихся учебной, справочной и	Количество потребителей, удовлетворенн	



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%	общему количеству обучающихся умноженное на 100%			художественной литературой из библиотечного фонда к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	ых качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании умноженному на 100%	
<b>Показатель</b>						
не более 5% – индикатор 0,1	не менее 50% – индикатор 0,05	не менее 10 – индикатор 0,05	не менее 5 – индикатор 0,1	не менее 95% – индикатор 0,1	не менее 90% – индикатор 0,1	
<b>Тьютор</b>						
<b>Индикаторы</b>						
1. Сохранение контингента обучающихся	2. Педагогическое обеспечение формирования и реализации индивидуальных образовательных программ педагогическое (тьюторское)	3. Обеспечение организации деятельности, обучающихся по формированию и реализации обучающимися индивидуальных образовательных программ	4. Создание избыточной развивающей образовательной среды и других условий для успешной реализации индивидуальной образовательной программы	5. Результат независимой оценки качества образования		
<b>Подтверждающие документы</b>						
Справка по движению контингента на начало и конец отчетного периода	План работы тьютора	План работы тьютора	План работы тьютора	Результат удовлетворенности потребителей образовательных услуг		
<b>Методика расчета</b>						
Отношение	Отсутствие замечаний	Отсутствие	Отсутствие замечаний	Количество потребителей,		

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%		замечаний		удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании умноженному на 100%
Показатель				
не более 5% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,1	не менее 90% – индикатор 0,1
<b>Заведующий хозяйством</b>				
Индикаторы				
1. Сохранность имущества и соблюдение режима экономии коммунальных ресурсов	2. Обеспечение соответствия материально-технического состояния колледжа установленным лицензионным и аккредитационным нормативам	3. Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	1. Исполнение государственного задания (контрольных цифр приема граждан) по программам подготовки квалифицированных рабочих и программам подготовки специалистов среднего звена	7. Результат независимой оценки качества образования
Подтверждающие документы				
ПФХД	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний по хозяйственной деятельности	Отсутствие жалоб, предписаний
Методика расчета				
Отношение разницы между количеством обучающихся на начало и окончание отчетного периода к	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Количество потребителей, удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

количеству обучающихся на начало отчетного периода умноженное на 100%				умноженному на 100%
Показатель				
не более 5% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,1	не менее 90% – индикатор 0,1

<b>Секретарь учебной части, диспетчер учебной части</b>	
Индикаторы	
1. Участие в работе по приемной компании	
Подтверждающие документы	
Анкеты абитуриентов в 1С: Колледж Проф	
Показатель	
По факту	
<b>Специалист по маркетингу</b>	
Индикаторы	
Участие в работе по приемной компании	
Подтверждающие документы	
Анкеты абитуриентов в 1С: Колледж Проф	
Показатель	
по факту	
<b>Специалист по охране труда, Юрисконсульт, Специалист по кадрам, Бухгалтер</b>	
Индикаторы	
Особые достижения при выполнении распоряжений	
Подтверждающие документы	
Отчеты, письма, заявки	
Показатель	

по факту

**Приложение 4**

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

<b>Заместитель директора по учебно-производственной работе</b>			
<b>Индикаторы</b>	Организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	Результат подготовки обучающихся к конкурсам и олимпиадам профессионального мастерства регионального уровня	Качественная подготовка документов к процедуре лицензирования и аккредитации
<b>Подтверждающие документы</b>	Программа мероприятия	Дипломы победителей и призеров, медаль профессионального мастерства	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

			деятельности
<b>Показатель</b>	по факту	по факту	по факту

### Заместитель директора по учебно-методической работе

<b>Индикаторы</b>	Организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	Результат подготовки обучающихся к конкурсам и олимпиадам по дисциплинам общеобразовательного цикла регионального 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

### 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

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

<b>Первый заместитель директора</b>	
<b>Индикаторы</b>	Качественная подготовка документов к процедуре лицензирования и аккредитации
<b>Подтверждающие документы</b>	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности
<b>Показатель</b>	по факту

<b>Заведующий общеобразовательным отделением</b>		
<b>Индикаторы</b>	Участие в организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	Качественная подготовка документов к процедуре лицензирования и аккредитации
<b>Подтверждающие документы</b>	Программа мероприятия	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности
<b>Показатель</b>	по факту	по факту

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

<b>Руководитель ЦСТВ</b>	
<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

<b>Старший мастер</b>		
<b>Индикаторы</b>	Участие в организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	Качественная подготовка документов к процедуре лицензирования и аккредитации



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

<b>Подтверждающие документы</b>	Программа мероприятия	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности
<b>Показатель</b>	по факту	по факту

### Заведующий производством

<b>Индикаторы</b>	Участие в организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	Качественная подготовка документов к процедуре лицензирования и аккредитации
<b>Подтверждающие документы</b>	Программа мероприятия	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности
<b>Показатель</b>	По факту	

### Преподаватель общеобразовательного цикла

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

### Мастер производственного обучения, преподаватель профессионального цикла





## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

<b>Индикаторы</b>	Результаты очного участие обучающихся в предметных и профессиональных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, соревнованиях, фестивалях (регионального, федерального, международного уровня)	Участие в организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	Качественная подготовка документов к процедуре лицензирования и аккредитации
<b>Подтверждающие документы</b>	Дипломы участников	Программа мероприятия	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности
<b>Показатель</b>	по факту	по факту	по факту
<b>Руководитель физического воспитания</b>			
<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	Качественная подготовка документов к процедуре лицензирования и аккредитации
<b>Подтверждающие документы</b>	Дипломы победителей и призеров	Программа мероприятия	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности
<b>Показатель</b>	по факту	по факту	по факту

### Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

<b>Индикаторы</b>	Организация занятий по ГО с работниками колледжа	Участие в организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	Качественная подготовка документов к процедуре лицензирования и аккредитации
<b>Подтверждающие документы</b>	План работы руководителя ОБЖ	Программа мероприятия	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности
<b>Показатель</b>	по факту	по факту	по факту
<b>Педагог дополнительного образования</b>			
<b>Индикаторы</b>	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	3. Качественная подготовка документов к процедуре лицензирования и аккредитации
<b>Подтверждающие документы</b>	Дипломы участников	Программа мероприятия	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности
<b>Показатель</b>	по факту	по факту	по факту
<b>Педагог-организатор</b>			
<b>Индикаторы</b>	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	Качественная подготовка документов к процедуре лицензирования и аккредитации

<b>Подтверждающие документы</b>	Дипломы участников	Программа мероприятия	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности
<b>Показатель</b>	по факту	по факту	по факту
<b>Педагог-психолог</b>			
<b>Индикаторы</b>	Участие в организация и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	Качественная подготовка документов к процедуре лицензирования и аккредитации	
<b>Подтверждающие документы</b>	Программа мероприятия	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности	
<b>Показатель</b>	по факту	по факту	
<b>Социальный педагог</b>			
<b>Индикаторы</b>	Участие в организации и проведение на базе колледжа мероприятий различного уровня с привлечением общественности	Качественная подготовка документов к процедуре лицензирования и аккредитации	
<b>Подтверждающие документы</b>	Программа мероприятия	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности	
<b>Показатель</b>	по факту	по факту	
<b>Методист</b>			
<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. Методическое сопровождение педагогических работников, участвующих в профессионально-педагогических конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах на

			региональном и федеральном уровне
<b>Подтверждающие документы</b>	Программа мероприятия	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности	Дипломы участников
<b>Показатель</b>	по факту	по факту	по факту
<b>Педагог-библиотекарь, библиотекарь</b>			
<b>Индикаторы</b>	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
<b>Подтверждающие документы</b>	Дипломы участников	Программа мероприятия	Свидетельство о государственной аккредитации, лицензия на осуществление образовательной деятельности
<b>Показатель</b>	по факту	по факту	по факту

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



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

Специалист по маркетингу			
<b>Индикаторы</b>	Участие в профориентационной деятельности	Результат независимой оценки качества образования	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период
<b>Подтверждающие документы</b>	План профориентационной работы	Результат удовлетворенности потребителей образовательных услуг	Отсутствие замечаний
<b>Методика расчета</b>	Отношение количества обучающихся принявших участие в мероприятиях к общему количеству обучающихся умноженное на 100%	Количество потребителей, удовлетворенных качеством образования к общему количеству потребителей, участвующих в анкетировании умноженному на 100%	
<b>Показатель</b>	не менее 3% – индикатор 0,05	не менее 90% – индикатор 0,1	0,35 – индикатор

Специалист по охране труда, Юрисконсульт, Специалист по кадрам, Бухгалтер	
<b>Индикаторы</b>	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период
<b>Подтверждающие документы</b>	Отсутствие замечаний
<b>Показатель</b>	100% – индикатор 0,5

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



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

				замечаний
<b>Методика расчета</b>	Отсутствие замечаний	Отношение неисполненных в срок закупочных мероприятий к общему количеству по плану закупок за отчетный период умноженное на 100%	Отношение выявленных резервов денежных средств в общем объеме денежных средств 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>Слесарь-ремонтник, Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, Рабочий КОРЗ, Уборщик служебных помещений, Уборщик территории, Техник отдела информационных технологий, Инженер-электроник, Водитель, Механик, Лаборант, машинист по стирке и ремонту белья, специалист по защите информации, водитель погрузчика, гардеробщик, комендант, дежурный по этажу, паспортист, инженер-программист, кладовщик</b>				
<b>Индикаторы</b>	1. Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период			
<b>Подтверждающие документы</b>	Отсутствие замечаний			
<b>Показатель</b>	100% – индикатор 0,5			

### Заведующий хозяйством

<b>Индикаторы</b>	Отсутствие замечаний при приемке объектов к новому учебному году	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние зданий и территории	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период
<b>Подтверждающие документы</b>	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний
<b>Показатель</b>	100% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,1	100% – индикатор 0,3

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 6 Положения об установлении стимулирующих выплат работникам от 23.06.2017 № 01-06/229, прошу установить размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы сотрудникам согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности (Приложение 3 Положения об установлении стимулирующих выплат работникам от 23.06.2017 № 01-06/229).

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 6**

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 7 Положения об установлении стимулирующих выплат работникам от 23.06.2017 № 01-06/229, 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 23.06.2017 № 01-06/229).

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



**Показатели оценки деятельности эффективности за особые достижения при выполнении работ.**

<p><b>Руководители 2 уровня</b> Заместитель директора по общим вопросам, заместители директора по учебно-методической работе, заместитель директора по учебно-производственной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, главный бухгалтер.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Досрочное выполнение задач программы развития колледжа (Мониторинг ДГУ).</li> <li>2. Эффективное использование бюджетных средств и исполнение плана ФХД.</li> <li>3. Сверхплановая подготовка, организация и участие в спортивных и творческих мероприятиях.</li> <li>4. Разработка проектов программы развития колледжа.</li> </ol>
<p><b>Руководители 3 уровня</b> Заведующий общеобразовательным отделением, заведующий учебной частью, заместитель главного бухгалтера начальник кадрового, документационного и правового обеспечения, заведующий отделом информационных технологий, руководитель ЦСТВ, старший мастер, заведующий производством, заведующий хозяйством.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Досрочное выполнение задач программы развития колледжа (Мониторинг ДГУ).</li> <li>2. Эффективное использование бюджетных средств и исполнение плана ФХД.</li> <li>3. Сверхплановая подготовка, организация и участие в спортивных, творческих и тематических мероприятиях.</li> <li>5. Разработка проектов программы развития колледжа.</li> </ol>
<p><b>Преподаватель, мастер производственного обучения</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Призовые места в региональных чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills Russia, а также получение студентами «медали профессионализма» в соответствии со стандартами WorldSkills.</li> <li>2. Призовые места на региональных этапах олимпиад, конкурсов профессионального мастерства.</li> <li>3. Подготовка материала и выступление на конференциях, семинарах.</li> <li>4. Проведение мероприятий во внеурочное время, способствующих высокой мотивации деятельности по освоению профессии/специальности, с охватом не менее 30 обучающихся.</li> <li>5. Сверхплановая подготовка и организация спортивных, творческих и тематических мероприятий.</li> </ol>

	<p>6. Досрочное выполнение задач программы развития колледжа (Мониторинг ДГУ).</p> <p>7. Разработка проектов программы развития колледжа</p>
<p><b>Прочий педагогический персонал</b></p> <p>Руководитель физического воспитания, руководитель основ безопасности жизнедеятельности, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель, методист, педагог-библиотекарь, библиотекарь, тьютор.</p>	<p>1. Подготовка и проведение мероприятий во внеурочное время, способствующих высокой мотивации деятельности по освоению профессии/специальности, с охватом не менее 30 обучающихся.</p> <p>2. Сверхплановая подготовка, организация и участие в спортивных, творческих и тематических мероприятиях.</p> <p>3. Досрочное выполнение задач программы развития (Мониторинг ДГУ).</p> <p>4. Разработка проекта программы развития колледжа.</p>
<p><b>Специалисты</b></p> <p>Юрисконсульт, контрактный управляющий, специалист по охране труда, бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, ведущий экономист, специалист по маркетингу, секретарь учебной части, диспетчер учебной части, паспортист, инженер-программист, комендант, инженер электроник, специалист по защите информации, техник по эксплуатации здания</p>	<p>1. Досрочное выполнение задач программы развития колледжа (Мониторинг ДГУ).</p> <p>2. Разработка проектов программы развития колледжа</p> <p>3. Сверхплановая подготовка, организация и участие в спортивных, творческих и тематических мероприятиях.</p> <p>4. Эффективное использование бюджетных средств и качественное исполнение плана ФХД.</p>
<p><b>Рабочие</b></p> <p>Грузчик, слесарь-ремонтник, электромонтер, рабочий корз, уборщик служебных помещений, уборщик территории, техник информационного отдела, водитель, механик, лаборант, машинист по стирке белья, водитель погрузчика, гардеробщик, дежурный по этажу, кладовщик.</p>	<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. Досрочное выполнение задач программы развития колледжа (Мониторинг ДГУ).</p>