РАССМОТРЕНО
на заседании
общего собрания
(конференции)
работников и
обучающихся,
протокол
№ 2026/05
от 26.08.2026 г.

СОГЛАСОВАНО
председатель
первичной
профсоюзной
организации
Калицкий Д.Э.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ НСО
«Новосибирский
технологический колледж
питания»
_____ Ю.А. Водянкин
приказ № 219-од от 26.08.2026

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области
«Новосибирский технологический колледж питания»

Новосибирск
2026

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский технологический колледж питания» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Областным отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2026-2028 годы (далее – Областное отраслевое соглашение) и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский технологический колледж питания» (далее – Учреждение, Колледж), повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Фонд оплаты труда работников формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с должностями, предусмотренными штатным расписанием, и настоящим Положением.

Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается директором Учреждения самостоятельно и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих Учреждения с указанием их численности.

1.5. Конкретные условия оплаты труда работника определяются трудовым договором (дополнительным соглашением), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности работника, в соответствии с установленной системой оплаты труда работников Учреждения.

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

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

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

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

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

Основной персонал и учебно-вспомогательный персонал Учреждения, перечислены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников Учреждения

2.1. Оплата труда работников Учреждения включает:

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

2.2. Размер должностного оклада (оклада) устанавливается в трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием Учреждения.

Размеры должностных окладов в штатном расписании Учреждения устанавливаются в соответствии:

- с Областным отраслевым соглашением;
- с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 г. № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»;

- иными нормативными правовыми актами.

2.3. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются трудовым договором между Министерством образования Новосибирской области и директором Учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной Отраслевым тарифным соглашением (Приложение № 3 к Областному отраслевому соглашению).

2.4. Условия оплаты труда заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между директором Учреждения и заместителями директора Учреждения, главным бухгалтером Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

2.5. Директор Учреждения, его заместители и главный бухгалтер вправе выполнять дополнительную работу по совмещению и внутреннему совместительству в случае замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности.

2.6. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются на 10% ниже должностного оклада директора Учреждения.

2.7. Размер должностного оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 5.6. Отраслевого тарифного соглашения (Приложение № 3 к Областному отраслевому соглашению).

2.8. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений Учреждения, педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного персонала, руководителей и специалистов дополнительного профессионального образования, работников культуры, специалиста гражданской обороны установлены в Отраслевом тарифном соглашении (Приложение № 3 к Областному отраслевому соглашению).

2.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемой за календарный год в зависимости от группы по оплате труда руководителя и устанавливается как 1/4 для каждого из заместителей руководителя и главного бухгалтера, а предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается как 1/5.

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

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным

Постановлением Правительства РФ от 24.4.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

2.10. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе Минтруда и соцразвития Новосибирской области от 20.07.2022 N 878 "Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области".

2.11. Условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждения, в том числе заместителям директора и главному бухгалтеру, осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

2.12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия и других отличий, ученой степени и ученого звания право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями в соответствии с пунктом 4.6. Отраслевого тарифного соглашения (Приложение № 3 к Областному отраслевому соглашению) – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук, ученого звания – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

2.13. При изменении размера должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера

и иных выплат, устанавливаемых работнику, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

2.14. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (по должностям, установленным пунктом 6.1.4 Областного отраслевого соглашения).

2.15. В случаях, установленных пунктом 6.1.5 Областного отраслевого соглашения, педагогическим работникам с присвоенной первой квалификационной категорией предоставляется возможность в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию.

2.16. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях") - не менее чем за один год;

- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);

- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения;

- военная служба (призыв);

- по истечении срока контракта или мобилизации из зоны СВО – не менее 2-х лет;

- в случае подачи заявления в аттестационную комиссию педагогическими работниками, являющимися гражданами Российской Федерации или

претендующими на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятыми на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при возобновлении педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям педагогическим работниками, имевшими квалификационную категорию по состоянию на 01 сентября 2023 года;

- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

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

2.18. В случае прекращения трудового договора с Работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ (в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), ему выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка.

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

3. Виды выплат компенсационного характера и иных выплат

3.1. Работникам Учреждения как по основной должности, так и по совместительству (в том числе заместителям директора и главному бухгалтеру), устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся следующие доплаты:

3.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. В зависимости от результатов специальной оценки условий труда (СОУТ) доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются в следующих размерах:

Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%,

Класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%,

Класс условий труда (вредный) 3.3. – 8%,

Класс условий труда (вредный) 3.4. – 10%,

Класс условий труда (опасный) 4 – 12%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой СОУТ.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2.2. Доплата за работу в ночное время в размере 35 % ставки заработной платы (оклада), рассчитанной за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

3.2.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере.

При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни учитываются должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) работника, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах).

3.2.4. Доплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

При исчислении размера доплаты за сверхурочную работу учитываются должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) работника, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах).

3.2.5. Доплата за дополнительную работу, связанную с совмещением профессий (должностей), расширением зоны обслуживания, увеличением объема выполняемых работ и выполнением обязанностей временно отсутствующего

работника по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты при совмещении должностей определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.6. Заместители руководителя учреждения, помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в Учреждении, но не более 360 часов в год на условиях совмещения.

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

3.2.7. Доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников:

3.2.7.1. За классное руководство (кураторство) учебной группой студентов, обучающихся на бюджетной основе на первом или втором курсах и принятых на обучение в Учреждение на базе основного общего образования, в соответствии с постановлением Губернатора Новосибирской области от 16 февраля 2009 г. № 52 «О выплате вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных Учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области». Доплата выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время из расчета 1000 рублей за группу с нормативной наполняемостью не менее 25 человек.

3.2.7.2. За классное руководство (кураторство) учебной группой студентов, обучающихся на бюджетной основе на третьем или четвертом курсах и принятых на обучение в Учреждение на базе основного общего образования. Доплата выплачивается ежемесячно из расчета 1000 рублей за группу с нормативной наполняемостью 25 человек за счет средств от приносящей доход деятельности.

3.2.7.3. За классное руководство (кураторство) учебной группой студентов, обучающихся на бюджетной основе на первом, втором или третьем курсах и принятых на обучение в Учреждение на базе среднего общего образования. Доплата выплачивается ежемесячно из расчета 1000 рублей за группу с нормативной наполняемостью 25 человек за счет средств от приносящей доход деятельности.

3.2.7.4. За классное руководство (кураторство) учебных групп студентов, обучающихся на платной основе на первом, втором, третьем или четвертом курсах. Доплата выплачивается ежемесячно из расчета 1000 рублей за группу с нормативной наполняемостью 25 человек за счет средств от приносящей доход деятельности.

3.2.7.5. Размер доплаты рассчитывается пропорционально численности обучающихся.

Для групп с наполняемостью меньше нормативной размер доплаты рассчитывается по формуле:

$$Р = \frac{1000 \times k}{25}, \text{ где}$$

Р - размер индивидуальной доплаты;

1000 - размер индивидуальной доплаты при нормативной наполняемости группы;

25 - нормативная наполняемость группы;

k - количество обучающихся в группе.

3.2.7.6. За классное руководство (кураторство) учебной группой студентов, обучающихся на бюджетной основе, в соответствии с пунктом 1.1. Постановления Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья», в размере 5000 рублей в месяц;

3.2.7.7. За классное руководство (кураторство) учебной группой студентов, обучающихся на платной основе, - в размере 5000 рублей в месяц за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.2.7.8. За заведование кабинетами (лабораториями) - в размере от 1 000 рублей до 2 000 рублей в зависимости от категории кабинета (лаборатории), определяемой Учреждением специально созданной для этих целей комиссией.

3.2.7.9. За проверку письменных работ по русскому языку, математике студентов очного отделения – в размере 3 500 рублей, исходя из нормы учебной нагрузки 18 часов в неделю, отведенных на проведение практических занятий.

3.2.7.10. Доплата за руководство предметной (цикловой) комиссией устанавливается педагогическим работникам:

не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» – в размере 25% от ставки заработной платы (должностного оклада) по занимаемой должности; педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 6.000 рублей;

имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» – в размере 25% от ставки заработной платы (должностного оклада) по занимаемой должности.

3.2.7.11. Доплата за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, устанавливается педагогическим работникам:

не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - в размере 15% от ставки заработной платы (должностного оклада); педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 2 500 рублей;

имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - в размере 25% от ставки заработной платы (должностного оклада) по занимаемой должности.

Доплата педагогическим работникам за наставничество осуществляется в соответствии со статьей 351.8 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размеры и условия осуществления указанной доплаты за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

3.2.7.12. За проведение информационно-просветительских занятий патриотической, нравственной и экологической направленности «Разговоры о важном» - педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, в размере 1 000 рублей; другим педагогическим работникам оплата производится по стоимости часа от должностного оклада (оклада), (без учета квалификационной категории) педагогического работника, отнесенного к 4 квалификационному уровню, на основании документа (справки), предоставленного заведующим учебной частью в бухгалтерию Учреждения.

3.2.7.14. За педагогическую деятельность по совершенствованию общих и профессиональных компетенций обучающихся (кружковая работа) – в размере пропорционально отработанному времени из расчета стоимости одного часа от должностного оклада (с учетом квалификационной категории), согласно выписке из журнала учета часов, подаваемой советником директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями Учреждения.

3.2.8. Ежемесячное денежное вознаграждение работнику Учреждения, принятому на должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 000,0 руб. в месяц в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 1 октября 2024 г. № 454-п «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области.

3.3. Выплаты компенсационного характера конкретному работнику устанавливаются и выплачиваются пропорционально отработанному времени на основании приказа директора Учреждения и в пределах фонда оплаты труда.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, как по основной должности, так и по совместительству (в том числе заместителям директора и главному бухгалтеру), устанавливаются от должностного оклада (оклада) работника в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения (надбавка качественные показатели эффективности учреждений;
- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание и другие знаки отличия;
- надбавка за квалификационную категорию;
- единовременное пособие и молодому специалисту;
- ежемесячная стимулирующая надбавка молодому специалисту;
- премии по итогам календарного периода;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.3. Перечень качественных показателей деятельности работников Учреждения, размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки приведены в Приложениях № 2 – 11, являющихся неотъемлемой частью настоящего Положения:

1) Приложение № 2 «Перечень качественных показателей деятельности работников ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания», размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки: «Преподаватели».

2) Приложение № 3 «Перечень качественных показателей деятельности работников ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания», размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки: «Мастера производственного обучения».

3) Приложение № 4 «Перечень качественных показателей деятельности работников ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания», размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки: «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», «Педагог – организатор», «Педагог – психолог», «Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины», «Руководитель физического воспитания».

4) Приложение № 5 «Перечень качественных показателей деятельности работников ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания», размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки: «Заместитель директора по учебной работе», «Заместитель директора по учебно-воспитательной работе», «Заместитель директора по учебно-производственной работе».

5) Приложение № 6 «Перечень качественных показателей деятельности работников ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания»,

размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки: «Главный бухгалтер», «Ведущий бухгалтер», «Бухгалтер», «Заведующий складом», «Контрактный управляющий».

6) Приложение № 7 «Перечень качественных показателей деятельности работников ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания», размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки: «Руководители структурных подразделений».

7) Приложение № 8 «Перечень качественных показателей деятельности работников ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания», размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки: «Специалисты».

8) Приложение № 9 «Перечень качественных показателей деятельности работников ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания», размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки: «Учебно-вспомогательный персонал».

9) Приложение № 10 «Перечень качественных показателей деятельности работников ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания», размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки: «Рабочие хозяйственного отдела».

10) Приложение № 11 «Перечень качественных показателей деятельности работников ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания», размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки: «Персонал столовой».

4.4. Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их педагогической работы или учебной (преподавательской) работы устанавливается ежемесячная надбавка от занимаемого должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере 9% - за первую квалификационную категорию и в размере 16% - за высшую квалификационную категорию.

Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, устанавливается ежемесячная надбавка, исходя из нормы учебной нагрузки 18 часов в неделю:

за первую квалификационную категорию - в размере 1800 рублей;

за высшую квалификационную категорию - в размере 3 240 рублей.

Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.5. Ежемесячная стимулирующая надбавка молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда в течение первых 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической работы (учебной нагрузки) пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение;
- заключил трудовой договор с Учреждением;

- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения;

- работа в соответствии с полученной специальностью или по профилю выполняемой работы.

При этом, молодому специалисту из числа педагогических работников, отнесенных к 4 квалификационному уровню, ежемесячная надбавка устанавливается исходя из нормы учебной нагрузки 18 часов в неделю – в размере 4 150 рублей.

Ежемесячная надбавка не назначается молодым специалистам за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также молодым специалистам, работающим на условиях внутреннего совместительства, за исключением случаев, когда только совмещаемая работа соответствует полученной специальности или профилю выполняемой работы.

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

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение;

- заключил трудовой договор с образовательной организацией;

- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией или по профилю выполняемой работы.

Размер единовременного пособия молодым специалистам уменьшается пропорционально объему педагогической работы (учебной нагрузки) в случаях:

- работающим на условиях внешнего совместительства или в режиме неполной занятости в случае, когда образовательная организация является основным местом работы;

- работающим по внутреннему совместительству, когда только совмещаемая работа соответствует полученной специальности или профилю выполняемой работы.

4.7. Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание устанавливаются по профилю работы Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

✓ за ученое звание доцента, профессора - 10%;
✓ за ученую степень кандидата наук - 16%;
✓ за ученую степень доктора наук - 20%.

Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание устанавливаются в следующих размерах:

за ученое звание доцента, профессора - 1 650 рублей;
✓ за ученую степень кандидата наук - __2 650 рублей;
✓ за ученую степень доктора наук - ___ 3 300 рублей.

4.8. Стимулирующая надбавка за почетные звания и другие знаки отличия устанавливается работникам от их должностного оклада (оклада), ставки

заработной платы либо в абсолютном размере для педагогических работников, отнесенным к 4 квалификационному уровню, имеющим:

4.8.1. Государственные награды и знаки за боевые отличия:

медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу», и другие - в размере 25%, либо в абсолютном размере – 4 150 рублей;

Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации - в размере 15%, либо в абсолютном размере - 2 500 рублей;

Благодарности Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации - в размере 10%, либо в абсолютном размере - 1 650 рублей.

4.8.2. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки (значки) и другие знаки отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается работникам от их должностного оклада (оклада), ставки заработной платы либо в абсолютном размере для педагогических работников, отнесенным к 4 квалификационному уровню, имеющим:

✓ «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник торговли», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития и другие в размере 25%, либо в абсолютном размере - 4 150 рублей;

✓ «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие - в размере 25%, либо в абсолютном размере - 4 150 рублей;

✓ «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник

народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», «Почетный работник лесного хозяйства», «Почетный работник транспорта России», «Почетный радист», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник геодезии и картографии», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник здравоохранения», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», За развитие научно-исследовательской работы студентов» - в размере 20%, либо в абсолютном размере - 3 300 рублей;

✓ Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается - в размере 25%, либо в абсолютном размере - 4 150 рублей.

✓ Почетные грамоты Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются – в размере 15%, либо в абсолютном размере - 2 500 рублей;

✓ ведомственные знаки Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», «100-летие МДЦ «Артек» - в размере 15%, либо в абсолютном размере - 2 500 рублей;

✓ благодарность Министерства просвещения Российской Федерации - в размере 10%, либо в абсолютном размере - 1 650 рублей.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, надбавка устанавливается только по основной должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника с даты подачи заявления.

4.9. Премирование по итогам календарного периода:

4.9.1. Директор Учреждения вправе производить премирование работников Учреждения (в том числе совместителей) по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) в пределах фонда оплаты труда.

4.9.2. Премии по итогам календарного периода работнику Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Размер премии по итогам календарного периода работнику определяет директор Учреждения на основании предложений Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения, созданной в Учреждении.

Определение размера премии работникам производится в процентном соотношении от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, исчисляемого пропорционально отработанному времени работника.

4.9.3. Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам Учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания директором Учреждения приказа об установлении премии и не имеющим

дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

4.10. Премирование за выполнение важных и особо важных заданий:

4.10.1. Директор Учреждения вправе производить премирование работников Учреждения за выполнение важных и особо важных заданий в пределах фонда оплаты труда.

4.10.2. Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам Учреждений устанавливаются приказом директора Учреждения в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии работнику определяет директор Учреждения.

4.10.3. К категории важных и особо важных заданий относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий директора Учреждения, реализация которых имеет важное значение для Учреждения;

- достижение высоких конечных результатов в результате внедрения новых форм и методов работы;

- разработка и реализация особо значимых, важных для Учреждения проектов;

- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий;

- иные действия, направленные на развитие Учреждения.

Степень важности выполняемых заданий и поручений определяется директором Учреждения.

4.11. Премирование по итогам календарного периода и за выполнение важных и особо важных заданий производится персонально в отношении каждого работника Учреждения.

4.12. При принятии решения о выплате работнику премии по итогам календарного периода и за выполнение важных и особо важных заданий учитывается:

- успешное выполнение заданий;

- своевременное и качественное исполнение работником поручений директора Учреждения и должностной инструкции;

- качество работы с документами и поручениями директора, использование новых форм и методов работы, позитивно отразившихся на результатах деятельности;

- личный вклад (степень участия) работника в обеспечение выполнения целей и задач, возложенных на Учреждение;

- степень сложности выполнения работником заданий, эффективность достигнутых результатов за определенный период работы;

- оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию;

- фактически отработанное время в периоде, за который выплачивается премия и т.п.

4.13. Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) и премии за выполнение важных и особо важных заданий максимальными размерами не ограничиваются.

4.14. Конкретный размер премий по итогам календарного периода и за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается приказом директора Учреждения.

4.15. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются работникам Учреждения (в том числе совместителям) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

4.16. Предельный месячный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели эффективности деятельности работников и премий, определяется следующим образом:

а) Определяется месячный объем фонда оплаты труда работников Учреждения по формуле:

ФОТм = ФОТг/12 месяцев, где

ФОТм - месячный объем фонда оплаты труда работников Учреждения;

ФОТг - фонд оплаты труда работников Учреждения на соответствующий финансовый год в соответствии с показателями плана финансово-хозяйственной деятельности;

б) Определяется предельный месячный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников и премий (далее - Фстм) с учетом районного коэффициента, по формуле:

Фстм = ФОТм – (Фгв + Фп), где

Фгв – фонд оплаты труда гарантированных выплат в месяц (выплаты по окладам и компенсационные выплаты),

Фп – фонд прочих обязательных выплат в месяц (выплаты директору Учреждения, установленные приказом Министерства, персональные (индивидуальные) надбавки и доплаты, установленные работникам Учреждения, надбавки за ученую степень, почетные звания, награды и т.п.).

4.17. Размеры стимулирующих выплат (надбавок) за качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения устанавливаются Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения на основании представленного на каждого работника листа самоанализа. После подсчета размеров выплат (надбавок) за качественные показатели эффективности деятельности работников для оценки достаточности средств предельного месячного объема стимулирующей части фонда оплаты

труда составляется Сводный оценочный лист, отражающий размеры стимулирующих выплат (надбавок) за качественные показатели эффективности деятельности работников, размеры должностных окладов работников, сумму средств, необходимую для выплаты надбавок за качественные показатели эффективности деятельности работников.

Путем суммирования объемов средств, необходимых для выплаты надбавок за качественные показатели эффективности деятельности каждому работнику, определятся общая сумма средств, необходимая для выплаты надбавок за качественные показатели эффективности деятельности всем работникам (далее - Фрасч).

4.18. В случае если объем средств, необходимый для выплаты надбавок за качественные показатели эффективности деятельности преподавателей и мастеров и прочих работников Учреждения, превышает предельный месячный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели эффективности деятельности преподавателей и мастеров и прочих работников (Фстм), Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения производится пропорциональное уменьшение размеров выплат надбавок за качественные показатели эффективности деятельности преподавателям и мастерам и прочим работникам Учреждения, путем применения поправочного коэффициента (далее - Кп), который рассчитывается по формуле:

Кп = Фрасч / Фстм.,

При этом объем средств для стимулирования преподавателей и мастеров должен обеспечить достигнутый уровень средней заработной платы для целевых показателей.

4.19. Выплаты стимулирующего характера за качественные показатели эффективности деятельности работникам Учреждения не устанавливаются или их размер снижается по следующим основаниям:

- невыполнение (срыв выполнения) приказов, поручений, распоряжений, заданий директора или заданий руководителей структурных подразделений;

- наличие чрезвычайных происшествий в течение отчетного квартала (при наличии вины работника);

- совершение дисциплинарного проступка (неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей);

- случаи травматизма обучающихся по вине работника;

- ухудшение качества работы, повлекшее нарушение деятельности структурного подразделения или Учреждения;

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, техники безопасности.

Основанием для отмены стимулирующих выплат за качественные показатели эффективности деятельности или снижение их размера является представление руководителя структурного подразделения Учреждения (непосредственного руководителя работника).

4.20. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются работнику Учреждения с учетом пропорциональности от определенного объема постоянной учебной (преподавательской) нагрузки. Для учета пропорциональности от определенного объема учебной нагрузки, директором колледжа устанавливается поправочный коэффициент (применяемый к части показателей эффективности), рассчитываемый исходя из установленной нагрузки педагога. Поправочный коэффициент рассчитывается по формуле:

Поправочный коэффициент = Х / 720, где:

Х – постоянная нагрузка, педагогического работника;

720 – количество часов за 1 ставку.

Поправочный коэффициент округляется по правилам математического округления до десятых.

При постоянной учебной (преподавательской) нагрузке, не превышающей 720 часов, равной 720 часам поправочный коэффициент не применяется.

4.21. Работник имеет право на обращение в Комиссию с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения ему стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования им отказа в назначении стимулирующей выплаты.

4.22. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются работнику Учреждения пропорционально отработанному им времени.

4.23. Решение о выплате стимулирующих выплат (надбавок) конкретному работнику оформляется приказом директора Учреждения на основании протокола Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

4.24. Порядок формирования и порядок работы Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения регулируется отдельным положением, утверждаемым директором Учреждения.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Новосибирской области
«Новосибирский технологический
колледж питания» утвержденного
приказом № 219-од от 26.08.2026 г.

Перечень основного и учебно-вспомогательного персонала
ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания»

1) Основной персонал Учреждения:
- Заместитель директора по учебной работе;
- Заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- Заместитель директора по учебно-производственной работе;
- Заведующий очным отделением;
- Заведующий отделением заочного обучения и профессиональной подготовки;
- Заведующий учебной частью;
- Заведующий методическим кабинетом;
- Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины;
- Руководитель физического воспитания;
- Преподаватель;
- Мастер производственного обучения;
- Педагог-организатор;
- Педагог-психолог.

2) учебно-вспомогательный персонал Учреждения:
- Секретарь учебной части.

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Новосибирской области
«Новосибирский технологический
колледж питания»
от «26» августа 2026 г.

Перечень качественных показателей деятельности работников
ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания»,
размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки:

Преподаватели

№ п/п	Перечень показателей оценки эффективности	Значение показателей	Размер стимулирующих выплат,%	Периодичность оценивания
1	Качество обеспечения учебного процесса (представление методической службы)	Разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения	2	один раз в квартал
2		Исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися. Участие в инновационной деятельности	2	
3		Разработка локальных нормативных актов, подготовка и организация социально значимых мероприятий	2	
4	Подготовка студентов к мероприятиям по независимой оценке качества образования (ВПР, НСИ и др.), ВСОКО	Мотивированное представление заместителя директора по УР	2	один раз в квартал
5	Проведение просветительских, воспитательных мероприятий с группами обучающихся (не включенных в план УВР).	Мотивированное представление заместителя директора по УВР	2	один раз в квартал
6	Организация и проведение общеколледжных и выездных мероприятий (распространение передового педагогического опыта, экскурсии, выставки и др.)	Мотивированное представление заместителя директора по УВР и УПР	2	один раз в квартал
7	Результаты участия преподавателей в конкурсах профессионального мастерства очно/заочно (дистанционно), согласованное с методической службой колледжа	За конкурс всероссийского уровня		один раз в квартал
		- победа	20/3	
		- лауреатство	15/2	
		За конкурс регионального уровня		
		- победа	15/3	
		- лауреатство	10/2	
		За конкурс муниципального уровня		
		- победа	10/2	
		- лауреатство	7/2	
8	Участия преподавателей в конкурсе профессионального мастерства очно/заочно (дистанционно), согласованное с методической службой колледжа	Федеральный	20	один раз в квартал
		Региональный	10	
		Муниципальный	5	
9	Участие в работе экспертных групп, жюри олимпиад, конкурсов и др.	Локальный уровень	2	один раз в квартал
		Муниципальный уровень	3	
		Региональный уровень	7	
		Федеральный уровень	10	
	ИТОГО стимулирующих выплат,% без поправочного коэффициента (п.1 – п.9)			

10	Достижение студентами высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	Абсолютная успеваемость обучающихся		один раз в семестр
		95% и более	7	
		менее 95%	0	
		Качественная успеваемость обучающихся		
		40% и более	7	
		от 20 до 39%	3	
		менее 20%	0	
11	Качественная успеваемость выпускников по результатам ГИА (для кураторов выпускных групп)	Более 75%	3	один раз в год
		50% - 75%	2	
		30% - 50%	0	
12	Результаты подготовки студентов к участию в предметных олимпиадах, конференциях, конкурсах, концертах, спортивных соревнования х и др. согласованных с учебным отделом организации очно/заочно (дистанционно)	1) За мероприятие международного уровня:		один раз в квартал
		- подготовка победителя;	20/3	
		- подготовка призёра;	15/2	
		2) За каждое мероприятие всероссийского уровня:		
		- подготовка победителя;	20/3	
		- подготовка призёра;	15/2	
		3) За мероприятие регионального уровня:		
		- подготовка победителей	15/3	
		- подготовка призёров;	10/2	
		4) За мероприятие муниципального уровня:		
		- подготовка победителя;	10/3	
		- подготовка призёра;	7/2	
		5) За мероприятие уровня учреждения:		
		- подготовка победителя;	5	
		- подготовка призёра;	3	
13	Подготовка студентов к участию в предметных олимпиадах, конференциях, конкурсах, концертах, спортивных соревнования х и др. согласованных с учебным отделом организации очно/заочно (дистанционно)	Мотивированное представление заместителя директора по УР, УПР, УВР	7	один раз в квартал
14	Результат участия студентов в конкурсе «Профессионалы», «Абилимпикс» и др. профессиональным конкурсам (при согласовании участников и плана их подготовки)	1) федеральный уровень:		один раз в квартал
		- победитель;	50	
		- призер;	40	
		- диплом участника;	30	
		2) отборочные соревнования:		
		- победитель;	50	
		- призер;	40	
		- диплом участника	30	
		3) региональный уровень:		
		- победитель;	40	
		- призер;	30	
		- диплом участника	15	
		4) локальный уровень:		
		- победитель;	5	
15	Подготовка студентов к участию в конкурсах «Профессионалы», «Абилимпикс» и др. профессиональным конкурсам	Мотивированное представление заместителя директора по УПР	до 20	один раз в квартал
16	Высокая исполнительская дисциплина	Назначается при: выполнении индивидуального плана работы; своевременного предоставления запрашиваемой информации; правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации; отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 20	один раз в квартал
ИТОГО			**до 75**	
ИТОГО стимулирующих выплат,% до применения поправочного коэффициента (п.10 – п.16)				
Индивидуальный поправочный коэффициент (от фактически определенного объема учебной нагрузки)				
ИТОГО стимулирующих выплат,% с применением поправочного коэффициента (п.10 – п.16)				
Размер стимулирующих выплат, БЕЗ поправочных коэффициентов				

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Новосибирской области
«Новосибирский технологический
колледж питания»
от «26» августа 2026 г.

Перечень качественных показателей деятельности работников ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания», размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки:

Мастера производственного обучения

№ п.п	Перечень показателей оценки эффективности	Значение показателей	Размер стимулирующих выплат,%	Периодичность оценивания
1	Качество обеспечения учебного процесса (представление методической службы)	Разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения	5 – 20	один раз в квартал
2		Исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися	10 - 25	
3		Участие в инновационной деятельности	10 - 20	
4	Достижение студентами высоких показателей, стабильность и рост качества практического обучения	Абсолютная успеваемость обучающихся 95% и более	30	один раз в семестр
		менее 95%	0	
		Качественная успеваемость обучающихся 40% и более	30	
		от 20 до 39%	10	
		менее 20%	0	
5	Подготовка студентов к участию в конкурсах «Профессионалы», «Абилимпикс» и др. профессиональным конкурсам	Мотивированное представление заместителя директора по УПР	до 90 (из расчета 1 астрономический час = 3 балла)	один раз в квартал
6	Результат участия студентов в конкурсе «Профессионалы», «Абилимпикс» и др. профессиональным конкурсам (по согласованию участников и плана их подготовки)	1) федеральный уровень:		один раз в квартал
		- победитель;	170	
		- призер;	140	
		- диплом участника;	80	
		2) отборочные соревнования:		
		- победитель;	100	
		- призер;	80	
		- диплом участника	50	
		3) региональный уровень:		
		- победитель;	55	
		- призер;	45	
		- диплом участника	17	
		4) локальный уровень:		
		- победитель;	15	
7	Подготовка студентов к участию в предметных олимпиадах, конференциях, конкурсах, концертах, спортивных соревнования х и др. согласованных с учебным отделом организации очно/заочно (дистанционно)	Мотивированное представление заместителя директора по УР, УПР, УВР	до 35	один раз в квартал
8	Результаты подготовки студентов к участию в предметных олимпиадах, конференциях, конкурсах, концертах, спортивных	1) За мероприятие международного уровня:		
		- подготовка победителя;	50-100/20	
		- подготовка призёра;	40-80/17	
		2) За мероприятие всероссийского уровня:		
		- подготовка победителя;	50/17	

	соревнования х и др. согласованных с учебным отделом организации очно/заочно (дистанционно	- подготовка призёра;	40/15	один раз в квартал
		3) За мероприятие регионального уровня:		
		- подготовка победителей	30/15	
		- подготовка призёров	25/10	
		4) За мероприятие муниципального уровня:		
		- подготовка победителя;	20/7	
		- подготовка призёра;	15/4	
		5) За мероприятие уровня колледжа:		
		- подготовка победителя;	15	
		- подготовка призёра;	10	
9	Участие в подготовке и проведении общеколледжных и внешних мероприятий	Мотивированное представление заместителя директора по УВР, заместителя директора по УПР	1 – 40 (за мероприятие)	один раз в квартал
10	Участия мастера производственного обучения в конкурсе профессионального мастерства очно/заочно (дистанционно), согласованное с методической службой колледжа	Федеральный	40	один раз в квартал
		Региональный	25	
		Муниципальный	7	
11	Результаты участия преподавателей в конкурсах профессионального мастерства очно/заочно (дистанционно), согласованное с методической службой колледжа	За конкурс всероссийского уровня		один раз в квартал
		- победа	80/18	
		- лауреатство	70/12	
		За конкурс регионального уровня		
		- победа	50/12	
		- лауреатство	40/7	
		За конкурс муниципального уровня		
		- победа	35/7	
		- лауреатство	25/3	
12	Участие в работе экспертных групп, жюри олимпиад, конкурсов и др.	Локальный уровень	5	один раз в квартал
		Муниципальный уровень	15	
		Региональный уровень	50	
		Федеральный уровень	80	
13	Обеспечение высокого качества учебно-производственного процесса	Контроль за соблюдением технологии приготовления пищи студентами, закладки сырья в блюда, выход блюд, качество блюд	10	один раз в квартал
		Контроль за соблюдением сроков годности и правил хранения сырья, готовой продукции согласно СанПин норм в ходе учебного процесса студентов	10	
14	Обеспечение санитарно-гигиенических требований учебного и производственного процесса в соответствии с СанПин нормами	отсутствие замечаний со стороны руководителя, заведующего производством	10	один раз в квартал
15	Обеспечение сохранности технологического оборудования, посуды и др.	Наличие участия	30	один раз в квартал
16	Высокая исполнительская дисциплина	назначается при: выполнении индивидуального плана работы; своевременного предоставления запрашиваемой информации; правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации; отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 60	один раз в квартал
	ИТОГО		**до 400**	

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Новосибирской области
«Новосибирский технологический
колледж питания»
от «26» августа 2026 г.

Перечень качественных показателей деятельности работников
ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания»,
размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки:

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Эффективность участия в разработке и реализации рабочей программы и календарного плана воспитательной работы	отсутствие замечаний у директора	**15**	один раз в квартал
2	Эффективность координации деятельности детско-юношеских общественных объединений, студенческих объединений и НКО в целях вовлечения студентов в общественно полезную деятельность	функционирование в колледже первичных ячеек детско-юношеских общественных объединений (волонтеры, РДДМ, РСО и др.)	**15**	один раз в квартал
3	Выявление и поддержка реализации социальных инициатив студентов	реализованные инициативы студентов	**15**	один раз в квартал
4	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса	отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, обучающихся и их родителей (законных представителей)	**15**	один раз в квартал
5	Проведение бесед с педагогическим коллективом и родителями по вопросам воспитания, с последующими рекомендациями для реализации воспитательного процесса	за каждую проведенную беседу с педагогическим коллективом и родителями (в сумме не более 15%)	**5**	один раз в квартал
6	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях,	за каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного	**2** (за каждый документ, но не более 10%)	Один раз в

	экспериментальной работе, семинарах	мероприятия)		квартал
7	Развитие социального партнерства (предприятия отрасли, патриотические клубы, кадровые агентства, социально-психологические центры и т.д.)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	**3** (за каждый документ, но не более 15%)	Один раз в квартал
8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	**40**	один раз в квартал
	ИТОГО		**до 140**	

Педагога – организатора

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Динамика внеучебных достижений обучающихся	наличие лауреатов и победителей олимпиад, конкурсов, конференций (наличие участников) и пр. (за каждое мероприятие): международного уровня; всероссийского уровня; регионального уровня; муниципального уровня	**25** **20** **15** **5**	один раз в квартал
2	Реализация социокультурных проектов	наличие реализуемых социокультурных проектов (за каждый проект): международного уровня; всероссийского уровня; регионального уровня; муниципального уровня; уровня учреждения	**25** **20** **15** **8** **3**	один раз в квартал

3	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	**10**	один раз в квартал
4	Удовлетворённость воспитательным процессом участниками образовательных отношений	отсутствие жалоб	**20**	один раз в квартал
	Поддержка и реализация студенческих инициатив	наличие и работа студенческих объединений внутри учреждения	**20**	один раз в квартал
	Проведение мероприятий на высоком уровне	наличие отзывов	**60**	один раз в квартал
5	Выполнение индивидуального плана воспитательной работы	наличие отчетности	**100**	один раз в квартал
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации			
	Правильное ведение и своевременная сдача отчетной документации			
	ИТОГО		**до 300**	

Педагога – психолог

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимул ирующ их выплат, %	Период оценки
1	Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.)	Индивидуальные консультации по конкретной проблеме, выступления на педсоветах, постоянно действующие мероприятия (семинары, тренинги)	**40**	один раз в квартал
2	Охват учащихся, состоящих на ВШУ, на учете в КДН, ОДН, «группы риска» различными видами психологической помощи.	Психодиагностика, психоконсультирование	**50**	один раз в квартал
3	Осуществление коррекционной работы с обучающимися, склонных к девиантному поведению.	Психодиагностика, психоконсультирование	**40**	один раз в квартал
4	Психологическая помощь и сопровождение детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Психодиагностика, психоконсультирование	**30**	один раз в квартал
5	Психологическая помощь по адаптации студентов, социализации, способствование развитию коммуникативных навыков и сплочению коллектива	Доля первокурсников с высоким и хорошим уровнем адаптации к новым условиям	**40**	один раз в квартал

6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнение индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	**60**	Один раз в квартал
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, обучающихся, их родителей (законных представителей)	Отсутствие жалоб	**50**	Один раз в квартал
	ИТОГО		**до 300**	

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

№ п. п	Перечень показателей оценки эффективности	Значение показателей	Размер стимулирующих выплат,%	Периодичность оценивания
1	Развитие социального партнерства (патриотические клубы, социально-психологические центры и т.п.)	за каждый договор о социальном партнерстве и наличие плана совместной работы	3 *(за каждый договор, но не более 15% в сумме)*	один раз в квартал
2	Качественное и своевременное проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий по безопасности жизнедеятельности и военно-патриотическому воспитанию студентов	за каждое мероприятие	2 *(за каждое мероприятие, но не более 10% в сумме)*	один раз в квартал
3	Подготовка победителей и призеров конкурсов, олимпиад, спортивных, патриотических, ГО и ЧС, проектов и т.д.	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников	10	один раз в квартал
		подготовка призеров	20	
		подготовка победителей	30	
		за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников	5	
		подготовка призеров	10	
		подготовка победителей	15	
		за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка участников	0	
		подготовка призеров	2	
		подготовка победителей	5	
4	Высокое качество организации и проведения военных сборов, учебных эвакуаций	отсутствие замечаний по организации и проведению	30	один раз в год
5	Высокое качество организации допризывной подготовки	отсутствие замечаний по организации и проведению допризывной подготовки	40	один раз в квартал

6.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	40	один раз в квартал
	ИТОГО		**до 140**	

Руководитель физического воспитания

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимул ирующих выплат, %	Период оценки
1	Качественное ведение служебной документации	Своевременность заполнение журналов, своевременная подготовка приказов	5	один раз в квартал
2	Отсутствие случаев травматизма на занятиях	Отсутствуют случаи травматизма связанные с нарушением со стороны сотрудников	5	один раз в квартал
3	Высокое качество проведения информационно-просветительской работы	Высокое качество ведения и оперативное обновление информационного стенда по вопросам пропаганды физической культуры и спорта	5	один раз в квартал
4	Проведение просветительских, воспитательных мероприятий с группами обучающихся (не включенных в план работы)	Мотивированное представление заместителя директора по УВР	2 *(за каждое мероприятие, но не более 10% в сумме)*	один раз в квартал
5	Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий в колледже	охват обучающихся: 75% и более	20	один раз в квартал
		50%-69%;	10	
		менее 50	0	
6	Качество обеспечения учебного процесса (представление методической службы)	Разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения	5	один раз в квартал
		Исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися. Участие в инновационной деятельности.	5	
		Разработка локальных нормативных актов, подготовка и организация социально значимых мероприятий	5	
7	Подготовка обучающихся к участию в спортивных соревнованиях	за мероприятие всероссийского уровня:		
		подготовка участников	20	
		подготовка призеров	30	
		подготовка победителей	50	
		за мероприятие областного уровня:		

		подготовка участников	10	один раз в квартал
		подготовка призеров	20	
		подготовка победителей	30	
		за мероприятие муниципального уровня		
		подготовка призера	10	
		подготовка победителя	20	
8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	40	один раз в квартал
	ИТОГО		**до 140**	

Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Новосибирской области
«Новосибирский технологический
колледж питания»
от «26» августа 2026 г.

Перечень качественных показателей деятельности работников
ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания»,
размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки:

Заместитель директора по учебной работе

№ п.п	Перечень показателей оценки эффективности	Значение показателей	Размер стимулирующих выплат,%	Периодичность оценивания
1	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	50 0	один раз в квартал
2	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95%	40 0	один раз в семестр
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20% - 39% Менее 20%	 40 20 0	один раз в семестр
3	Организация участия в районных, областных, региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями	за каждое мероприятие	10 (за каждое мероприятие, но не более 40 % в сумме)	один раз в квартал
4	Организация научно-практических конференций, олимпиад, профессиональных конкурсов в колледже	за каждое мероприятие	10	один раз в квартал
5	Обеспечение интеграции образовательных программ общего и среднего профессионального образования (реализация проектов «Политехническая школа», «Агрошкола»)	Реализация проектов «Политехническая школа», «Агрошкола»	10	один раз в квартал
6	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие областного уровня: подготовка призеров подготовка победителей	 15 20 15 20	один раз в квартал

7	Уровень выполнения контрольных цифр приема	100% менее 100%	50 0	один раз в год
8	Доля выпускников, получивших диплом со средним баллом от 4,5 до 5 (от общего количества выпускников)	более 15% 5% - 15% менее 5%	50 20 0	один раз в год
9	Доля выпускников, получивших по результатам итоговой аттестации оценки «хорошо» и «отлично» (от общего количества выпускников)	качественная успеваемость в период государственной итоговой аттестации не менее 60%	40	один раз в год
10	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебного процесса	отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения	30	один раз в квартал
11	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	100	один раз в квартал
	ИТОГО		**до 650**	

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№ п.п	Перечень показателей оценки эффективности	Значение показателей	Размер стимулирующих выплат,%	Периодичность оценивания
1	Динамика внеучебных достижений обучающихся	Наличие лауреатов и победителей олимпиад, конкурсов, конференций (наличие участников) и пр. (за каждое мероприятие): международного уровня; всероссийского уровня; регионального уровня; муниципального уровня	 55 50 45 35	один раз в квартал
2	Реализация социокультурных проектов	Наличие реализуемых социокультурных проектов (за каждый проект): международного уровня; всероссийского уровня; регионального уровня; муниципального уровня; уровня учреждения	 50 45 40 35 25	один раз в квартал

3	Правонарушения, совершенные обучающимися	отсутствуют	40	один раз в квартал
4	Создание условий для реализации различных моделей внеаудиторной занятости, дополнительного образования обучающихся, в том числе партнёрство с учреждениями дополнительного образования, культуры, спорта, молодёжной политики, предприятий и др.	наличие	60	один раз в квартал
5	Сохранность контингента	95% и более менее 95%	50 0	один раз в квартал
6	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебного процесса	отсутствие замечаний министерства и руководителя учреждения	30	один раз в квартал
7	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	100	один раз в квартал
	ИТОГО		**до 650**	

Заместитель директора по учебно-производственной работе

№ п. п	Перечень показателей оценки эффективности	Значение показателей	Размер стимулирующих выплат,%	Периодичность оценивания
1	Сохранность контингента	95% и более	50	один раз в квартал
		менее 95%	0	
2	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества практического обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более	40	один раз в семестр
		менее 95 %	0	
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более	40	один раз в семестр
		20%-39%	30	
		менее 20 %	0	
3	Организация участия в районных, областных,	за каждое мероприятие	10	один раз в

	региональных, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями			квартал
4	Организация научно-практических конференций, олимпиад, профессиональных конкурсов в колледже	за каждое мероприятие	10	один раз в квартал
5	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров;	15	один раз в квартал
		подготовка победителей;	20	
		за каждое мероприятие областного уровня: подготовка призеров	15	
		подготовка победителей	20	
6	Уровень выполнения контрольных цифр приема	100% менее 100%	50 0	один раз в год
7	Организация и проведение профориентационных мероприятий	за каждое мероприятие	10	один раз в квартал
8	Доля выпускников, получивших по результатам итоговой аттестации оценки «хорошо» и «отлично»	качественная успеваемость в период государственной итоговой аттестации не менее 60%	40	один раз в год
9	Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников	70% и более	50	один раз в год
		50%-70%	30	
		менее 50 %	0	
10	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	100	один раз в квартал
	ИТОГО		**до 650**	

Приложение 6
к Положению о системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Новосибирской области
«Новосибирский технологический
колледж питания»
от «26» августа 2026 г.

Перечень качественных показателей деятельности работников
ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания»,
размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки:

Главный бухгалтер

№ п. п	Перечень показателей оценки эффективности	Значение показателей	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность оценивания
1	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	60	один раз в квартал
2	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	отсутствие задолженности	60	один раз в квартал
3	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	60	один раз в квартал
4	Качество ведения бухгалтерского учета	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов и министерства	60	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	60	один раз в квартал
		бухгалтерское сопровождение реализации программ ДПО (выплачивается из средств приносящей доход деятельности)	10	один раз в квартал
5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя Учреждения;	50	один раз в квартал

		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации;	30	
		- правильном ведении деловой документации;	10	
		- своевременном исполнении контрольных функций;	20	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20	

Ведущий бухгалтер

№ п. п	Перечень показателей оценки эффективности	Значение показателей	Размер стимулирующих выплат,%	Периодичность оценивания
1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	75	один раз в квартал
2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	75	один раз в квартал
3	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	70	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	60	один раз в квартал
		бухгалтерское сопровождение реализации программ ДПО (выплачивается из средств приносящей доход деятельности)	10	один раз в квартал
4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	30	один раз в квартал

		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации;	50	
		- правильном ведении деловой документации;	30	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20	

Бухгалтер

№ п. п	Перечень показателей оценки эффективности	Значение показателей	Размер стимулирующих выплат,%	Периодичность оценивания
1	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	75	один раз в квартал
2	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	75	один раз в квартал
3	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний руководителя учреждения и главного бухгалтера	50	один раз в квартал
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	50	один раз в квартал
		бухгалтерское сопровождение реализации программ ДПО (выплачивается из средств приносящей доход деятельности)	10	один раз в квартал
4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя Учреждения;	40	один раз в квартал
		- своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации;	40	
		- правильном ведении	20	

		деловой документации;		
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20	

Заведующий складом

ж № п.п	Перечень показателей оценки эффективности	Значение показателей	Размер стимулирующих выплат,%	Периодичность оценивания
1	Контроль за качеством поступающих продуктов питания	отсутствие нарушений	50	один раз в квартал
2	Соблюдение санитарных требований и правил по хранению продуктов питания	отсутствие нарушений	50	один раз в квартал
3	Оформление документации на получение и выдачу материальных ценностей, соответствие сертификации.	отсутствие нарушений	60	один раз в квартал
4	Санитарное состояние кладовых, соблюдение маркировки тары	отсутствие нарушений	40	один раз в квартал
5	Соблюдение норм, правил и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	40	один раз в квартал
6	Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие фактов хищения имущества в учреждении	60	один раз в квартал
7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	40	один раз в квартал
		своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации;	40	
		правильном ведении деловой документации;	30	
		отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20	

Контрактный управляющий

ж № п.п	Перечень показателей оценки эффективности	Значение показателей	Размер стимулирующих выплат,%	Периодичность оценивания
1	Своевременная и качественная разработка и размещение плана закупок, плана-графика закупок товаров, работ, услуг	отсутствие нарушений, замечаний руководства Учреждения, контролирующих органов	80	один раз в квартал
2	Осуществление качественной подготовки и размещение в единой информационной системе извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов	отсутствие нарушений, замечаний руководства Учреждения, контролирующих органов	70	один раз в квартал
3	Своевременное внесение изменений в план закупок, план-график	отсутствие нарушений, замечаний руководства Учреждения, контролирующих органов	70	один раз в квартал
4	Соблюдение сроков и порядка размещения закупок на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг	отсутствие нарушений, замечаний руководства Учреждения, контролирующих органов	70	один раз в квартал
5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя Учреждения;	30	один раз в квартал
		- своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации;	40	
		- правильном ведении деловой документации;	20	
		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20	
		- отсутствие обоснованных подтвержденных жалоб и замечаний по результатам конкурсных процедур	35	

Приложение 7
к Положению о системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Новосибирской области
«Новосибирский технологический
колледж питания»
от «26» августа 2026 г.

Перечень качественных показателей деятельности работников
ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания»,
размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки:

Руководители структурных подразделений:

Заведующий очным отделением

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	2	3	4	5
1	Организация и проведение мониторинга качества обучения студентов	отсутствие замечаний	20	один раз в квартал
2	Доля выпускников, получивших диплом со средним баллом от 4,5 до 5 (от общего количества выпускников)	более 15%	30	один раз в год
		5% – 15%	15	
		менее 5%	0	
3	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более	25	один раз в семестр
		менее 95 %	0	
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более	25	один раз в семестр
		20%-39%	10	
		менее 20 %	0	
4	Сохранность контингента	95% и более	40	один раз в квартал
		менее 95%	0	
5	Обеспечение делопроизводства очного отделения	Своевременное и качественное формирование приказов по контингенту очного отделения, сводных ведомостей	30	один раз в квартал
6	Обеспечение своевременного внесения данных в ФИС ФРДО	соблюдение сроков внесения данных	40	один раз в квартал
7	Эффективная работа по ведению воинского учета студентов в ОУ	соблюдение сроков внесения данных	50	один раз в квартал
8	Организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуспешности обучения	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): - 70% и более	20	один раз в семестр
		- 50%-69%;	10	
		- менее 50%	0	
9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	70	один раз в квартал
	ИТОГО		**до 350**	

Заведующий отделением заочного обучения и профессиональной подготовки

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	2	3	4	5
1	Доля выпускников, получивших диплом со средним баллом от 4,5 до 5 (от общего количества выпускников)	более 15%	30	один раз в год
		5% – 15%	15	
		менее 5%	0	
2	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более	25	один раз в семестр
		менее 95 %	0	
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более	25	один раз в семестр
		20%-39%	10	
		менее 20 %	0	
3	Сохранность контингента	95% и более	40	один раз в квартал
		менее 95%	0	
4	Выполнение плана приема по отделению на календарный год (с оплатой обучения)	не выполнен	0	один раз в квартал
		выполнен	20	
		выполнен с превышением 10%	40	
		выполнен с превышением 20% и более	80	
5	Выполнение учебных планов и программ ПО и ДПО	замечания отсутствуют	40	один раз в квартал
		имеются существенные замечания	0	
6	Разработка и внедрение новых программ ПО и ДПО	1 программа	5	один раз в квартал
		2 и более программы	10	
		5 и более программы	30	
7	Формирование статистической отчетности по ДПО и ПО, внесение данных в ФИС ФРДО	Своевременное внесение	50	один раз в квартал
8	Аналитический отчет по поступлению финансовых средств от заказчика/ Качество ведения учета	Отсутствие замечаний руководителя и проверяющих органов	70	один раз в квартал
9	Организация производственной практики слушателей, заключение договоров	За каждый оформленный договор о сотрудничестве	10 (за каждый договор, но не более 50% в сумме)	один раз в квартал
10	Реализация проектов: Политехническая школа, Профессия без аттестата, Билет в будущее и др.	За реализацию каждого проекта с оформлением документов	20 (за каждый проект, но не более 100% в сумме)	один раз в квартал
11	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	90	один раз в квартал
	ИТОГО		**до 550**	

Заведующий методическим кабинетом

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	2	3	4	5
1	Организация научно-исследовательской и учебно-исследовательской работы студентов и преподавателей	организация и проведение научно-практических конференций, семинаров, конкурсов	20	один раз в квартал
2	Подготовка победителей и призеров областных и всероссийских научно-практических студенческих конференций (методическое сопровождение педагогов)	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка призеров	15	один раз в квартал
		подготовка победителей	30	
		за каждое мероприятие областного уровня: подготовка призеров	10	
		подготовка победителей	20	
3	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) методической работы преподавателей	проведение смотров кабинетов, сверки плана, выполненной работы	10	один раз в квартал
4	Совместная деятельность с педагогическими работниками по участию в мероприятиях, экспериментальной работе, семинарах	за каждый оформленный соответствующим образом документ (доклад, проект, педагогическая технология, сценарий проведенного мероприятия и т.п.)	10 (за каждый документ, но не более 50 в сумме)	один раз в квартал
5	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	10 (за каждый анализ, но не более 50 в сумме)	один раз в квартал
6	Сопровождение научно-методическая деятельности педагогов	за публикации в реферированном журнале	5	один раз в квартал
		за публикации в научном журнале	10	
		за публикации в сборнике научных работ	15	
7	Высокий уровень мотивации и подготовки к аттестации педагогических работников	Сопровождение подготовки к аттестации педагогических работников	20	один раз в квартал
8	Качественная организация работы школы молодых преподавателей, информационно-проблемного семинара	организованы и проведены семинары и школы молодых преподавателей в соответствии с планом	10	один раз в квартал
9	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	70	один раз в квартал
	ИТОГО		**до 350**	

Заведующий учебной частью

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	2	3	4	5
1	Качественная организация режима учебных занятий, составление расписания занятий	отсутствие замечаний	40	один раз в квартал
2	Контроль за ведением журналов теоретического обучения	предоставление справки о проведенной проверке журналов	50	один раз в квартал
3	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более	25	один раз в семестр
		менее 95 %	0	
		качественная успеваемость обучающихся: 40% и более	25	один раз в семестр
		20%-39%	10	
		менее 20 %	0	
4	Организация контроля за выдачей учебной нагрузки	невыдача учебной нагрузки	0	один раз в квартал
		выдача учебной нагрузки	40	
5	Обеспечение своевременного контроля знаний обучающихся в соответствии с учебными планами и рабочими программами	своевременность предоставления расписаний и графиков для контроля и учета результатов обучения	30	один раз в семестр
6	Контроль за реализацией педагогическими работниками образовательной программы	оформление и предоставление в бухгалтерию выписки из журналов теоретического обучения	40	один раз в квартал
7	Организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуспешности обучения	привлечение обучающихся к участию в мероприятиях (от общего количества обучающихся): - 70% и более	30	один раз в квартал
		- 50%-69%;	10	
		- менее 50%	0	
8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	70	один раз в квартал
	ИТОГО		**до 350**	

Начальник хозяйственного отдела

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	2	3	4	5
1	Участие в организации работы по подготовке и заключению контрактов обеспечивающих функционирование учреждения (энерго, тепло, водо-снабжение, обслуживание канализации, уборка помещений здания и территории)	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	20	один раз в квартал
2	Организация работы по соблюдению требований пожарной безопасности в помещениях и на территории учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	40	один раз в квартал
3	Организация работы по обеспечению выполнения требований антитеррористической защищенности, своевременная подготовка паспорта безопасности и его актуализации	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	40	один раз в квартал
4	Организация работы по уборке территории (в зимний период от снега и наледи - проезжих и пешеходных зон, крыши здания; в летний период от мусора, травы, кустарников)	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	40	один раз в квартал
5	Организация вывоза твердых коммунальных отходов с территории учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	40	один раз в квартал
6	Организация технического обслуживания (специалистами учреждения) систем теплоснабжения, горячего и холодного водоснабжения и канализации	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	40	один раз в квартал
7	Организация работ по восстановительному (мелкому) ремонту (специалистами учреждения) помещений и инвентаря учреждения.	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, приемной комиссии учреждения, министерства	40	один раз в квартал
8	Организация работы по подготовке здания учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, приемной комиссии учреждения, министерства	40	один раз в квартал
9	Организация работы по бесперебойному функционированию систем видеонаблюдения, АПС, охранной сигнализации	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	50	один раз в квартал
10	Обеспечение контроля за работой охраны колледжа	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	50	один раз в квартал
11	Обеспечение контроля за организацией ремонтно-строительных работ подрядными организациями в помещениях и территории учреждения	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства учреждения, министерства	50	один раз в квартал
12	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; своевременном и достоверном предоставление отчетности и информации;	100	один раз в квартал

		правильном ведении деловой документации; отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		
	ИТОГО		**до 550**	

Приложение 8
к Положению о системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Новосибирской области
«Новосибирский технологический
колледж питания»
от «26» августа 2026 г.

Перечень качественных показателей деятельности работников
ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания»,
размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки:

СПЕЦИАЛИСТЫ

1. ВЕДУЩИЙ БИБЛИОТЕКАРЬ

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Периодоценки
1	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	ведение работы по формированию и пополнению библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС, учебными планами, программами и задачами учебно-воспитательной работы	10	один раз в квартал
2		обеспечение сохранности библиотечного фонда, поддержание изданий в удовлетворительном состоянии; обеспечение контроля соблюдения сроков возврата литературы обеспечение контроля соблюдения сроков возврата литературы	10	один раз в квартал
3		организация и проведение учебно-воспитательных мероприятий со студентами	10	один раз в квартал
4	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	организация работы мультимедийной библиотеки, ведение электронного каталога	40	один раз в квартал
5	Методическая работа	подготовка тематических обзоров учебной, научной, справочной и художественной литературы, оказание помощи педагогическим работникам в подготовке лекций (уроков) и внеклассных мероприятий	30	один раз в квартал
6		оформление тематических выставок	10	один раз в квартал
7		популяризация литературы с помощью массовых форм работы: бесед, библиографических обзоров, читательских конференций и др.	10	один раз в квартал
8	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50	один раз в квартал

2. СИСТЕМНЫЙ АДМИНИСТРАТОР

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	**50**	один раз в квартал
		своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	**50**	один раз в квартал
		своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования	**50**	один раз в квартал
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	**30**	один раз в квартал
3	Своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	одна закупка	**10**	один раз в квартал
		две и более закупок	**30**	
4	Полное, качественное и своевременное сопровождение официального сайта учреждения	актуальное размещение информации на сайте, в том числе на сайте bus.gov.ru	**40**	один раз в квартал
5	Техническое сопровождение онлайн мероприятий	отсутствие замечаний	**30**	один раз в квартал
6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	**60**	один раз в квартал

3. СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Обеспечение высокого уровня организации кадровой работы в учреждении	отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках по соблюдению трудового законодательства	**40**	один раз в квартал
		отсутствие замечаний по ведению документации и делопроизводства	**40**	один раз в квартал
2	Своевременное и качественное комплектование учреждения квалифицированными кадрами	уровень укомплектованности учреждения педагогическими работниками: 100%	**50**	один раз в квартал
		90%-99%	**30**	
		менее 90%	**0**	
3	Обеспечение трудовой дисциплины, снижения потерь	отсутствие фактов потерь рабочего времени по неуважительным причинам	**30**	один раз в квартал

	рабочего времени, эффективности использования трудового потенциала работников	снижение потерь рабочего времени по уважительным причинам	**20**	один раз в квартал
4	Заключение проверяющих органов по проверке ведения воинского учета и бронирования	удовлетворительно	**40**	ежегодно
		неудовлетворительно	**0**	
5	Эффективность трудовой деятельности Участие в общественно значимых мероприятиях коллектива колледжа Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	**80**	один раз в квартал

4. ИНЖЕНЕР ТЕХНОЛОГ

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Обеспечение бесперебойной работы учебной лаборатории учреждения, в том числе технических систем и оборудования	своевременное представление заявок на ремонт оборудования	**60**	один раз в квартал
		своевременное оформление технической документации по безопасной эксплуатации технических систем и оборудования	**60**	один раз в квартал
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в учебной лаборатории учреждения	отсутствие замечаний	**60**	один раз в квартал
3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	**60**	один раз в квартал
4	Проведение работ по подготовке учебной лаборатории учреждения к новому учебному году	отсутствие замечаний	**50**	ежегодно
5	Участие в подготовке и проведении общеколледжных и внешних мероприятий	Мотивированное представление заместителя директора по УВР, заместителя директора по УПР	**1-40 (за мероприятие)**	один раз в квартал
6	Участие в общественно значимых мероприятиях коллектива колледжа	По представлению первичной профсоюзной организации	**1 - 5**	один раз в квартал
7	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения;	**70**	

		- своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		один раз в квартал

5. СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Соблюдение охраны и условий труда в учреждении	отсутствие производственного травматизма и работников	40	один раз в квартал
2		организация проведения аттестации рабочих мест по условиям труда	40	один раз в квартал
3		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках	40	один раз в квартал
4		организация обеспечения работников учреждения и обучающихся средствами индивидуальной защиты	50	один раз в квартал
5	Пропаганда вопросов охраны труда	создание и поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой документации по вопросам охраны труда, уголков по охране труда проведение мероприятий по предотвращению производственного травматизма	40	один раз в квартал
6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40	один раз в квартал

6. ТЕХНИК

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	**50**	один раз в квартал
		своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	**50**	один раз в квартал
		своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования	**50**	один раз в квартал
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	**50**	один раз в квартал
3	Проведение работ по подготовке учреждения к новому учебному году	отсутствие замечаний	**50**	ежегодно
4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации;	**100**	один раз в квартал

		- отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		

7. СТАРШИЙ ЛАБОРАНТ

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Создание условий для качественного осуществления учебного процесса	обеспечение бесперебойной и надежной работы лабораторного оборудования	**30**	один раз в квартал
		своевременная и качественная подготовка приборов, технических средств обучения, аппаратуры к проведению лабораторных работ	**30**	один раз в квартал
		содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	**40**	один раз в квартал
2	Рациональное использование расходных материалов	отсутствие замечаний по ведению учета расходных материалов	**30**	один раз в квартал
		своевременное составление заявок на приобретение расходных материалов, реактивов	**30**	один раз в квартал
3	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	отсутствие нарушений	**60**	один раз в квартал
4	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	**50**	один раз в квартал
5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	**50**	один раз в квартал
	Участие в общественно значимых мероприятиях коллектива колледжа	По представлению первичной профсоюзной организации	**1 - 5**	один раз в квартал
	Участие в подготовке и проведении общеколледжных и внешних мероприятий	Мотивированное представление заместителя директора по УВР, заместителя директора по УПР	**1 – 40 (за мероприятие)**	один раз в квартал

8. СТАРШИЙ ЛАБОРАНТ ПО ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БИБЛИОТЕКИ

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	Работа с читателями, выдача и сбор учебной, учебно-методической, справочной литературы	**20**	один раз в квартал
		Запись, оформление читательских билетов/формуляров, ежегодная перерегистрация	**30**	один раз в квартал
		обеспечение сохранности библиотечного фонда, поддержание изданий в	**30**	один раз в квартал

		удовлетворительном состоянии		
		обеспечение контроля соблюдения сроков возврата литературы	**30**	один раз в квартал
2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	организация работы мультимедийной библиотеки, ведение электронного каталога	**30**	один раз в квартал
		организация и осуществление работы Копировального центра	**20**	один раз в квартал
3	Методическая работа	подготовка тематических обзоров учебной, научной, справочной и художественной литературы, оказание помощи педагогическим работникам в подготовке лекций (уроков) и внеклассных мероприятий	**10**	один раз в квартал
		оформление тематических выставок	**30**	один раз в квартал
		популяризация литературы с помощью массовых форм работы: бесед, библиографических обзоров, читательских конференций и др.	**20**	один раз в квартал
4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	**60**	один раз в квартал

9. ЮРИСКОНСУЛЬТ

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	**80**	один раз в квартал
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	**80**	один раз в квартал
2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	**90**	один раз в квартал

10. СЕКРЕТАРЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	**40**	один раз в квартал
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	**40**	один раз в квартал
2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	**40**	один раз в квартал
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	**40**	

3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	**90**	один раз в квартал

11. СТАРШИЙ ЛАБОРАНТ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ОТДЕЛЕНИЯ ЗАОЧНОГО ОБУЧЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	Документальное обеспечение учебного процесса	прием и своевременная регистрация домашних контрольных работ, внесение сведений в журнал учета контрольных работ	**10**	один раз в квартал
		качественное оформление личных дел обучающихся, учебных карточек, зачетных книжек; подготовка их к сдаче в архив	**10**	один раз в квартал
		оформление и выдача экзаменационных ведомостей обучающимся и преподавателям	**10**	один раз в квартал
		оформление обходных листов обучающимся, осуществление их выдачи и приема	**10**	один раз в квартал
2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	ведение электронных баз данных об участниках образовательного процесса для формирования отчетов в соответствии с установленными регламентами и правилами	**10**	один раз в квартал
		организация работы в образовательном портале Moodle, своевременное размещение методических материалов и информационно-справочных документов	**20**	один раз в квартал
3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	**20**	один раз в квартал

Приложение 9
к Положению о системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Новосибирской области
«Новосибирский технологический
колледж питания»
от « 26 » августа 2026 г.

Перечень качественных показателей деятельности работников
ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания»,
размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки:

Учебно-вспомогательный персонал

№ п/п		Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	**Секретарь учебной части**			
1.1	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	20	один раз в квартал
		подготовка документов для передачи в архив	20	один раз в квартал
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	20	один раз в квартал
1.2	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	30	один раз в квартал
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	20	один раз в квартал
		Работа с электронными базами (ФИС ГИА, ФИС ОКО База банка по картам, таблицы Excel УПФР и др.)	40	один раз в квартал
1.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; правильном ведении деловой документации; отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	45	один раз в квартал
1.4		Помощь в организации подготовки студентов для постановки на воинский учет (заполнение анкеты; снятие копий необходимых документов и прочее)	20	один раз в квартал
1.5		высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	60	один раз в квартал

Приложение 10
к Положению о системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Новосибирской области
«Новосибирский технологический
колледж питания»
от «26» августа 2026 г.

Перечень качественных показателей деятельности работников
ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания»,
размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки:

Рабочие хозяйственного отдела

№ п/п		Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1.	**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**			
1.1	Содержание в исправном состоянии здания учреждения	проведение периодического осмотра технического состояния помещений издания	20	один раз в квартал
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению поломок мебели, инвентаря оборудования	20	один раз в квартал
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	20	один раз в квартал
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	20	один раз в квартал
1.2	Проведение работ по благоустройству территории учреждения	отсутствие замечаний	60	один раз в квартал
1.3	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	60	2 раза в год
1.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	60	один раз в квартал
1.5	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	40	один раз в квартал
1.6	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	60	один раз в квартал
2.	**Слесарь-сантехник**			
2.1	Содержание в исправном состоянии сантехнического оборудования в учреждении	проведение периодического осмотра технических систем и оборудования в учреждении	20	один раз в квартал
		своевременное проведение профилактических работ по	30	один раз в квартал

		предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей		
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	40	один раз в квартал
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	30	один раз в квартал
2.2	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	60	2 раза в год
2.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	60	один раз в квартал
2.4	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	40	один раз в квартал
2.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников	70	один раз в квартал
3.	**Слесарь-электромонтажник**			
3.1	Содержание в исправном состоянии электротехнического оборудования в учреждении	проведение периодического осмотра технического состояния обслуживаемого оборудования и механизмов	20	один раз в квартал
		своевременное проведение профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и инженерных сетей	30	один раз в квартал
		оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	50	один раз в квартал
		содержание в исправности и чистоте приспособлений и инструмента.	20	один раз в квартал
3.2	Своевременная и качественная подготовка зданий учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	60	2 раза в год
3.3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний и предписаний	60	один раз в квартал
3.4	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	40	один раз в квартал
3.5	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	70	один раз в квартал

Приложение 11
к Положению о системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Новосибирской области
«Новосибирский технологический
колледж питания»
от «26» августа 2026 г.

Перечень качественных показателей деятельности работников
ГБПОУ НСО «Новосибирский технологический колледж питания»,
размеры ежемесячных стимулирующих выплат и период оценки:

Персонал столовой

1. Заведующий производством (шеф-повар)

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	2	3	4	5
1	Качественная организация бесперебойного питания	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	70	один раз в квартал
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, контроль соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	70	
		обеспечение сохранности материальных ценностей (отсутствие случаев хищений, необоснованных списаний инвентаря)	70	
		своевременная подача заявок, сверка остатков, сдача отчетности, денежных средств	70	
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	75	один раз в квартал
		ведение документации столовой, ежедневное делопроизводство в соответствии с требованиями	75	
3	Участие в подготовке и проведении общеколледжных и внешних мероприятий	Мотивированное представление заместителей директора	40 (за мероприятие)	один раз в квартал
4	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: – соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; – своевременного и достоверного предоставления отчетности и информации; – правильного ведения деловой документации; – отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	100	один раз в квартал

2. Буфетчик

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	2	3	4	5
1	Качественная организация работы буфета	соблюдение требований СанПиН при реализации буфетной продукции	60	один раз в квартал
		оформление витрин в соответствии с ассортиментным перечнем	60	один раз в квартал
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	80	один раз в квартал

	соответствии с требованиями			
3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	80	один раз в квартал

3. Повар

№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
1	2	3	4	5
1	Качественная организация бесперебойного питания	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	20	один раз в квартал
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	20	один раз в квартал
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	30	один раз в квартал
3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30	один раз в квартал