

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Юдина Светлана Викторовна
Должность: Директор ГПОУ ТО "ТОККиИ"
Дата подписания: 02.07.2025 10:28:16
Уникальный программный ключ:
33ada74d4273703dc1451b60939819bea1022ad6

Министерство культуры и туризма Тульской области
ГПОУ ТО «Тульский областной колледж культуры и искусства»

Согласован
Министерство культуры и туризма
Тульской области

Утвержден и введен в действие приказом
от «3» апреля 2025 г.
№ 13

**Положение
о порядке установления надбавок и доплат к тарифным ставкам и должностным
окладам, иных выплат стимулирующего характера
П-44 -2025**

1. Общие положения.

Настоящее Положение надбавках и доплатах (далее – Положение) регулирует установление надбавок, доплат и иных выплат стимулирующего характера к заработной плате сотрудников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульского областного колледж культуры и искусства» (далее - Колледж).

Разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы;
- Постановление Правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Постановлением Правительства Тульской области от 20.06.2024 г. № 290 «О внесении изменений и дополнений в постановление Правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 и признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Тульской области»;
- Постановление Правительства Тульской области от 26.10.2017 № 489 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Тульской области».

2. Порядок и условия применения выплат компенсационного характера.

1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2. Работникам Колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий

(должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Перечень должностей работников Колледжа для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам – в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. Педагогическим работникам Колледжа устанавливается ежемесячная доплата за выполнение функций классного руководителя. Право на ежемесячную доплату за выполнение функций классного руководителя (далее - доплата) имеют педагогические работники, на которых возложены дополнительные обязанности по организации и координации воспитательной работы в конкретной группе. Функции классного руководителя утверждаются Положением о кураторстве ГПОУ ТО «ТОККиИ».

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом директора Колледжа с указанием группы обучения.

Доплата за классное руководство устанавливается пропорционально отработанному времени.

За время работы в периоды осенних, зимних и весенних каникул, установленных для студентов Колледжа, и не совпадающие с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, а также в периоды отмены для студентов учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям доплата сохраняется.

На время работы в период летних каникул, установленных для студентов Колледжа, доплата сохраняется при условии принятия директором Колледжа приказа о возложении на конкретного педагога функций классного руководителя с указанием группы и периода, в течение которого должны исполняться указанные функции.

Доплата выплачивается одновременно с заработной платой.

8. Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в учебных группах, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей с сохранением ранее установленных выплат (разъяснения об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения) в соответствии с «Правилами предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ и бюджету г. Байконура на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство (кураторство) в группах может осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников организации, ведущих в них учебные занятия.

9. Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 тыс. рублей в месяц в соответствии с «Правилами предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ, бюджетам г. Байконура и федеральной территории «Сириус» на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», утверждёнными постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 717.

10. Доплаты педагогическим работникам Колледжа устанавливаются за работу без занятия штатной должности, в том числе выполнение педагогическими работниками обязанностей по заведованию кабинетами, мастерскими, руководство предметными и

цикловыми комиссиями, руководство творческими коллективами:

- кураторство – 1% за каждого студента группы, но не более 25% от оклада;
- заведование кабинетами, мастерскими – до 50 % от оклада;
- руководство предметно-цикловыми комиссиями – до 70 % от оклада.

Вышеперечисленные доплаты устанавливаются директором колледжа на учебный год с 1 сентября по 31 августа следующего года и закрепляются в дополнительных соглашениях к трудовым договорам сотрудников колледжа.

Доплаты могут быть отменены или уменьшены при изменении объема работы, невыполнении работы в срок и в установленном порядке.

3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам, осуществляющим образовательную деятельность.

1. В целях поощрения работников Колледжа за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам Колледжа (за исключением директора), размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор Колледжа, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), созданной в Колледже, в следующем порядке:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, специалистам и иным работникам, подчиненным директору непосредственно;
- руководителям структурных подразделений Колледжа, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, – по представлению заместителей директора Колледжа;
- другим работникам, занятым в структурных подразделениях Колледжа, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Колледжа.

Установление выплат стимулирующего характера работникам Колледжа осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Колледжа, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

2. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Колледжа.

4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Колледжа;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Колледжа;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

3. 1. Для заместителей руководителя

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели эффективности и работы	Периодичность	Размер выплаты
Премияльная выплата по итогам работы за полугодие	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны руководителя.	Июнь, декабрь	до 50%
	Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	Обеспечение сохранения контингента обучающихся в отчетном периоде. Своевременный контроль исполнения государственного задания.		
	Своевременность и полноту подготовки отчетности	Отсутствие замечаний по ведению документации, сдаче отчетности, по соблюдению режима работы.		

Премияльная выплата за выполнение полного объема работы в течение календарного года	Работа в течение календарного года без больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания	Отсутствие больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания	Декабрь	до 30%
Премия при поощрении работника	Присвоение почетных званий РФ, награждение знаками отличия РФ, Тульской области, орденами и медалями РФ и ТО, благодарственными письмами и почетными грамотами органов власти.	Приказ о поощрении	По факту поощрения	до 50%
Выплата за качество выполняемых работ	Рост качества обучения Качественная и своевременная организация и методическое сопровождение аттестации и повышения квалификации педагогических работников Своевременное развитие имущественного комплекса Колледжа, средств обучения, оборудования и инвентаря, с обеспечением его сохранности и постановки на учет Качественный контроль за использованием финансовых ресурсов, контрактной и договорной деятельностью	Качественный показатель - не менее 50% Наличие более 90% педагогических работников с квалификационной категорий	По итогам квартала	до 50 %

	Колледжа Увеличение числа баз практик и положительных отзывов работодателей – руководителей практик о качестве теоретической и практической подготовки студентов в рамках проведения опросов			
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность и напряженность работы Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Колледжа Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Колледжа Непосредственное участие в реализации национальных проектов	Количество проведенных мероприятий, подготовленных отчетов и материалов Положительные отзывы, благодарственные письма заинтересованных организаций и компетентных лиц Отчеты о реализации национальных проектов	По итогам квартала По факту проведения По факту участия	до 50 % до 50% до 30 %

3.2. Для руководителей структурных подразделений

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели эффективности работы	Периодичность	Размер выплаты
Премияльная выплата по итогам работы за полугодие	Успешное и добросовестное исполнение работником своих	Отсутствие замечаний со стороны руководителя.	Июнь, декабрь	до 70 %

	должностных обязанностей Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы Своевременность и полноту подготовки отчетности, качественное ведение учебной документации	Обеспечение сохранения контингента обучающихся в отчетном периоде. Отсутствие замечаний по ведению документации, сдаче отчетности, по соблюдению режима работы.		
Премия за выполнение полного объема работы в течение календарного года	Работа в течение календарного года без больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания	Отсутствие больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания	Декабрь	до 30%
Премия при поощрении работника	Присвоение почетных званий РФ, награждение знаками отличия РФ, Тульской области, орденами и медалями РФ и ТО, благодарственными письмами и почетными грамотами органов власти.	Приказ о поощрении	По факту поощрения	до 50%
Выплата за качество выполняемых работ	Рост качества обучения Качественное планирование, координация и контроль деятельности структурных подразделений Результаты проверки работы структурного подразделения	Качественный показатель - не менее 50% Отчеты о работе структурных подразделений Отсутствие замечаний со стороны директора и уполномоченных проверяющих	По итогам квартала По итогам квартала По факту проведения	до 50 % до 50% до 50%

		органов		
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность и напряженность работы	Количество проведенных мероприятий, подготовленных отчетов и материалов	По итогам квартала	до 50 %
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Колледжа (культурно-досуговых программ различного уровня, спектаклей студенческого театра; выставок декоративно-прикладного творчества, программ профориентационного характера)	Положительные отзывы, благодарственные письма заинтересованных организаций и компетентных лиц	По факту проведения	до 50%
	Непосредственное участие в реализации национальных проектов	Отчеты о реализации национальных проектов	По факту участия	до 30%

3.3. Для педагогических работников

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели эффективности работы	Периодичность	Размер выплаты
Премияльная выплата по итогам работы за полугодие	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны руководителя.	Июнь, декабрь	до 80 %
	Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	Обеспечение сохранения контингента обучающихся в отчетном периоде.		

	Качественное ведение учебной документации (индивидуальных и групповых журналов, календарно-тематических планов)	Отсутствие замечаний по ведению журналов групповых и индивидуальных занятий, календарно-тематических планов		
Премия за выполнение полного объема работы в течение календарного года	Работа в течение календарного года без больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания	Отсутствие больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания	Декабрь	до 30%
Премия при поощрении работника	Присвоение почетных званий РФ, награждение знаками отличия РФ, Тульской области, орденами и медалями РФ и ТО, благодарственными письмами и почетными грамотами органов власти.	Приказ о поощрении	По факту поощрения	до 50%
Выплата за качество выполняемых работ	Достижение студентами положительной динамики качественных результатов освоения образовательных программ, в том числе в рамках установленных форм аттестации	Качественный показатель - не менее 50%	По итогам квартала	до 50 %
	Высокие показатели качества при сдаче ИГА	Качественный показатель - не менее 80%	В конце учебного года	до 50 %
	Победы студентов в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах различного уровня	I-III места, дипломы Лауреатов	По факту получения	до 50%
	Руководство НИР, участие студентов в конференциях и	Дипломы, программы семинаров	По факту участия	до 50%

	семинарах Качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Колледжа	Отзывы и благодарственные письма	По факту проведения	до 50%
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность и напряженность работы	Количество проведенных мероприятий, семинаров, мастер-классов, внеклассных мероприятий. Выступление на конференциях, педагогических чтениях	По итогам квартала	до 80 %
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Колледжа (культурно-досуговых программ различного уровня, спектаклей студенческого театра; выставок декоративно-прикладного творчества, программ профориентационного характера)	Положительные отзывы, благодарственные письма заинтересованных организаций и компетентных лиц	По факту проведения	до 50 %
	Наличие научно-педагогических и методических публикаций Создание электронных учебных ресурсов	Статьи в научных сборниках и рецензии на методические пособия	По факту публикации	до 50 %
	Непосредственное участие в реализации национальных проектов	Отчеты о реализации национальных проектов	По факту участия	до 30 %

--	--	--	--	--

3.4. Для Работников, занимающих должности служащих

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели эффективности работы	Периодичность	Размер выплаты
Премияльная выплата по итогам работы за полугодие	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей Своевременность и полноту подготовки отчетности	Отсутствие замечаний со стороны руководителя. Отсутствие замечаний по оформлению документации, сдаче отчетности	Июнь, декабрь	до 100 %
Премияльная выплата за выполнение полного объема работы в течение календарного года	Работа в течение календарного года без больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания	Отсутствие больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания	Декабрь	до 50%
Премия при поощрении работника	Присвоение почетных званий РФ, награждение знаками отличия РФ, Тульской области, орденами и медалями РФ и ТО, благодарственными письмами и почетными грамотами органов власти.	Приказ о поощрении	По факту поощрения	до 100%
Выплата за качество выполняемых работ	Качественная разработка и своевременное оформление необходимой документации. Качественная организация работы с информационными системами и сервисами	Отчеты о работе Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний за качество работы	По итогам квартала	до 100 %
Выплата за интенсивность и	Интенсивность и напряженность	Количество подготовленных	По факту проведения	до 100 %

высокие результаты работы	работы Выполнение срочной (внеплановой) работы	отчетов и материалов		
	Непосредственное участие в реализации национальных проектов	Отчеты о реализации национальных проектов	По факту участия	до 30%

3.5 Для работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и эффективности работы	Периодичность	Размер выплаты
Премияльная выплата по итогам работы за полугодие	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны руководителя, проверяющих органов	Июнь, декабрь	до 200 %
Премияльная выплата за выполнение полного объема работы в течение календарного года	Работа в течение календарного года без больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания	Отсутствие больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания	Декабрь	до 100%
Премия при поощрении работника	Присвоение почетных званий РФ, награждение знаками отличия РФ, Тульской области, орденами и медалями РФ и ТО, благодарственными письмами и почетными грамотами органов власти.	Приказ о поощрении	По факту поощрения	до 100%
Выплата за качество выполняемых работ	Качественное выполнение работ по обслуживанию здания и прилегающей территории	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний за качество работы	По итогам квартала	до 200 %
Выплата за интенсивность и	Интенсивность и напряженность	Выполнение срочной	По факту проведения	до 200 %

высокие результаты работы	работы	(внеплановой) работы		
---------------------------	--------	----------------------	--	--

4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам культуры, искусства и кинематографии.

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с в Колледже устанавливаются следующие стимулирующие выплаты для работников культуры, искусства и кинематографии:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок, размер, показатели эффективности и условия предоставления выплат стимулирующего характера работникам Колледжа определяются на основе настоящего Положения и Постановления Правительства Тульской области от 26.10.2017 № 489 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Тульской области.

2. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Колледжа на текущий финансовый год.

3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является единовременной выплатой и устанавливается с целью поощрения работников Колледжа при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами органов государственной власти Тульской области, объявлении Благодарности Губернатора Тульской области, вручении Почетной грамоты Губернатора Тульской области или органа исполнительной власти Тульской области, или выполнении особо важных и срочных работ.

4. Размер, порядок и условия выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются настоящим Положением.

5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, на определенный срок при:

- своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;
- повышении уровня ответственности за порученный участок работы;
- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

6. Премиальная выплата по итогам работы является ежеквартальной выплатой и устанавливается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности учреждения и работника.

7. Показатели эффективности деятельности работника, порядок и условия осуществления премиальной выплаты по итогам работы устанавливаются настоящим

Положением.

8. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в следующем порядке:

- заведующему центру развития креативных технологий, подчиненному директору непосредственно, - директором Колледжа с учетом показателей эффективности работы;

- специалистам и иным работникам, подчиненным руководителям структурных подразделений, - по представлению заведующих структурными подразделениями; остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Колледжа.

9. Выплаты осуществляются с учетом показателей эффективности и не носят обязательного характера.

10. При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Источник информации	Периодичность	Размер выплаты
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Награждение государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами органов государственной власти Тульской области, объявлении Благодарности Губернатора Тульской области, вручении Почетной грамоты Губернатора Тульской области или органа исполнительной власти Тульской области, или выполнении особо важных и срочных работ	Приказы о поощрении	По мере получения	до 100%
Выплата за качество выполняемых работ	Своевременное и добросовестное исполнении своих обязанностей; Повышение уровня ответственности за порученный участок работы; Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг; Соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг.	Отсутствие жалоб и замечаний со стороны руководителя, проверяющих органов. Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний и нареканий за качество выполняемой работы Отсутствие замечаний по ведению документации,	По факту проведения	до 150%

	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (культурно-досуговых программ различного уровня, постановка спектаклей студенческого театра, организация выставок).	сдаче отчетности, по соблюдению режима работы. Положительные отзывы и благодарственные письма заказчиков		
--	---	---	--	--

Премияльная выплата по итогам работы устанавливается с учетом выполнения показателей эффективности:

1. Для заведующего центром развития креативных технологий (далее - Центр)

№	Критерии	Показатели эффективности работы	Расчет показателей в баллах	Периодичность
1.	Качественное управление функционированием центра развития креативных технологий	Своевременное составление и реализация плана мероприятий Центра	Полное выполнение 2 балла; выполнено частично – 1 балл; не выполнено – 0 баллов	ежеквартально
		Формирование положительного имиджа Центра (своевременный контроль за разработкой афиш, публикаций для СМИ, выпуском буклетов и афиш)	за каждую выполненную позицию - 1 балл	
		Качественный и своевременный контроль за организацией и проведением фестивалей, конкурсов, спектаклей, выставок и мастер-классов	на уровне Центра – 1 балл, городской уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла всероссийский, международный уровень – 4 балла	

		Увеличение или поддержание на прежнем уровне доходов от внебюджетной деятельности (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года)	2 балла – увеличение 1 балл – поддержание 0 баллов – понижение	
2.	Качественное управление взаимодействием Центра с различными группами населения и организациями	Эффективное сотрудничество с учреждениями образования и культуры в рамках организации мероприятий в Центре	наличие результатов работы – 2 балла	
		Своевременное администрирование и ведение контроля, а также информационное наполнение официальной группы ВК Центра, сайта и социальных сетей Колледжа	Увеличение числа подписчиков в официальных группах, увеличение посещаемости сайта – 2 балла Отсутствие замечаний 1 балл	
3.	Исполнительская и трудовая дисциплина	Своевременное и качественное предоставление отчетности и ведение документации по деятельности Центра и сопровождению культурно-досуговых мероприятий в Центре	Предоставление отчетов в полном объеме и в срок – 2 балла предоставление отчетов – 1 балл	
		Работа в течение календарного года без больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания	отсутствие больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания - 2 балл отсутствие больничных листов или заявлений на предоставление отпуска без содержания - 1 балл	ежегодно

	Количество баллов, необходимых для премиальной выплаты	15 баллов
--	--	-----------

2. Для художественного руководителя:

№	Критерии	Показатели эффективности работы	Расчет показателей в баллах	Периодичность
1	Качественная работа по организации культурно-досуговых мероприятий и работе с творческими коллективами	Проведение мероприятий в количестве и качестве в соответствии с планом работы Центра	2 балла – мероприятия проведены в соответствии с планом 1 балла - мероприятия проведены частично 0 баллов – мероприятия не проведены	ежеквартально
		Увеличение или поддержание на прежнем уровне доходов от внебюджетной деятельности (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года)	2 балла – увеличение 1 балл – поддержание 0 баллов - понижение	
		Увеличение или поддержание на прежнем уровне численности участников клубных формирований (по сравнению с аналогичным периодом прошлого квартала)	2 балла – увеличение 1 балл – поддержание 0 баллов - понижение	
3.	Исполнительская и трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда	Соблюдение норм – 1 балл за каждую позицию	ежеквартально
		Работа в течение календарного года без больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания	отсутствие больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания - 2 балл отсутствие больничных листов или заявлений на предоставление отпуска без содержания - 1 балл	ежегодно
		Количество баллов, необходимых для премиальной выплаты	8 баллов	

3. Для звукооператора

№	Критерии	Показатели эффективности работы	Расчет показателей в баллах	Периодичность
1	Качественная работа по организации музыкального сопровождения мероприятий	Положительные отзывы и отчеты о проведенных мероприятиях в колледже и других площадках	2 балла – мероприятия вне колледжа 1 балла - мероприятия внутри колледжа 0 баллов – мероприятия не проведены	ежеквартально
2	Инициирование улучшения качества звукозаписи	Расширение информационной базы по применению новых программ в своей деятельности	Отсутствие замечаний -2 балла Наличие замечаний – 0 баллов	ежеквартально
3	Содержание оборудования и поддержание качества его работы	Эксплуатация и содержание в надлежащем состоянии звукового оборудования. Своевременное предупреждение поломок в вверенной аппаратуре	Отсутствие замечаний – 2 балла Наличие замечаний 0 баллов	ежеквартально
4	Исполнительская и трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда	Соблюдение норм – 1 балл за каждую позицию	ежеквартально
		Работа в течение календарного года без больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания	отсутствие больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания - 2 балл отсутствие больничных листов или заявлений на предоставление отпуска без содержания - 1 балл	ежегодно
		Количество баллов, необходимых для премиальной выплаты	8 баллов	

4. Для администратора

№	Критерии	Показатели эффективности работы	Расчет показателей в	Периодич
---	----------	---------------------------------	----------------------	----------

			баллах	ность
1	Качественная работа по организации культурно-досуговых мероприятий	Положительные отзывы и отчеты о проведенных мероприятиях в колледже и других площадках	2 балла – мероприятия вне колледжа 1 балла - мероприятия внутри колледжа 0 баллов – мероприятия не проведены	ежеквартально
		Формирование положительного имиджа Центра (разработка афиш, публикаций для СМИ, выпуском буклетов и афиш)	за каждую выполненную позицию - 1 балл	
		Качественный организация фестивалей, конкурсов, спектаклей, выставок и мастер-классов	на уровне Центра – 1 балл, городской уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла всероссийский, международный уровень – 4 балла	
		Увеличение или поддержание на прежнем уровне доходов от внебюджетной деятельности (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года)	2 балла – увеличение 1 балл – поддержание 0 баллов - понижение	
2	Инициирование улучшения качества взаимодействия с посетителями	Увеличение или поддержание на прежнем уровне численности посетителей культурно-досуговых мероприятий Центра(по сравнению с аналогичным периодом прошлого квартала)	2 балла – увеличение 1 балл – поддержание 0 баллов - понижение	ежеквартально
4	Исполнительская и трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда	Соблюдение норм – 1 балл за каждую позицию	ежеквартально
		Работа в течение календарного года без больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания	отсутствие больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания - 2 балл отсутствие больничных листов или заявлений на предоставление отпуска без содержания - 1 балл	ежегодно

		Количество баллов, необходимых для премиальной выплаты	10	баллов

5. Для Настройщика пианино и роялей

№	Критерии	Показатели эффективности работы	Расчет показателей в баллах	Периодичность
1	Качественная организация работы по настройке и обслуживанию музыкальных инструментов	Своевременное выявление и устранение дефектов, влияющих на точность настройки	Отсутствие замечаний – 1 балл	ежеквартально
		Качественная и своевременная подготовка музыкальных инструментов для проведения концертов, конкурсов, уроков	Отсутствие замечаний – 1 балл	
2	Исполнительская и трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда	Соблюдение норм – 1 балл за каждую позицию	ежеквартально
		Работа в течение календарного года без больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания	отсутствие больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания - 2 балл отсутствие больничных листов или заявлений на предоставление отпуска без содержания - 1 балл	ежегодно
		Количество баллов, необходимых для премиальной выплаты	5	баллов

6. Для костюмера

№	Критерии	Показатели эффективности работы	Расчет показателей в баллах	Периодичность
1	Качественное выполнение обязанностей по обеспечению сохранности имущества костюмерной	Качественное и бережное отношение к костюмам (содержание в порядке, чистоте и надлежащем виде)	Отсутствие замечаний – 1 балл	ежеквартально
		Надлежащее содержание санитарного состояния помещений костюмерной	Отсутствие замечаний – 1 балл	
		Своевременный и качественный отпуск костюмов, реквизита и аксессуаров по заявкам в соответствии со сценарием мероприятий	Отсутствие замечаний – 1 балл	
2	Исполнительская и трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда	Соблюдение норм – 1 балл за каждую позицию	ежеквартально
		Работа в течение календарного года без больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания	отсутствие больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания - 2 балл отсутствие больничных листов или заявлений на предоставление отпуска без содержания - 1 балл	ежегодно
		Количество баллов, необходимых для премиальной выплаты	6 баллов	

Разработала начальник отдела кадров Дементьева Т.Ю.

Рассмотрено на заседании Совета колледжа «3» апреля 2025 г.