

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Юдина Светлана Викторовна  
Должность: Директор ГПОУ ТО "ТОККиИ"  
Дата подписания: 09.12.2024 09:23:06  
Уникальный программный ключ:  
33ada74d4273703dc1451b60939819bea1022ad6

Министерство культуры Тульской области

ГПОУ ТО «Тульский областной колледж культуры и искусства»

Утвержден и введен в действие приказом от «11» октября 2024 г.  
№ 25-1

**Положение  
о порядке установления надбавок и доплат к тарифным ставкам и должностным  
окладам, иных выплат стимулирующего характера  
П-44 -2024**

## 1. Область применения.

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».

Разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Администрации Тульской области «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Тульской области» № 263 от 23.05.2014 г.;

- Письмом Минобразования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки от 26.10.2004 г. № АФ – 947/96 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений»;

- 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»

## 2. Общие положения.

2.1. Доплаты устанавливаются работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

2.2. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон. Размер доплаты до 300% от оклада.

2.3. Надбавки и 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.

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

2.5. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников:

- кураторство – 1% за каждого студента группы, но не более 25% от оклада;
- заведование кабинетами, мастерскими – до 30 % от оклада;
- руководство предметно-цикловыми комиссиями – до 50 % от оклада;
- за методическую работу – до 50% от оклада;
- руководство творческими коллективами – до 90 % от оклада.

2.6. Доплаты компенсирующего характера за условия труда, отклоняющиеся от

нормальных:

2.6.1. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере не ниже 35 % оклада за каждый час работы в ночное время (с 10 вечера до 6 утра).

2.6.2. 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.

2.6.3. 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.

2.7. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые назначаются по решению комиссии по оценке эффективности деятельности работников:

### 3. 1. Для заместителей руководителя

#### 3.1.1. Заместитель директора по учебной работе

№	Наименование критерия / показателя	Количество баллов	Источник информации
1.	Отсутствие неисполненных в срок предписаний, представлений и (или) замечаний контрольных (надзорных) и иных проверяющих органов (по направлению деятельности заместителя директора) (ежемесячно)	1 – предписание (представление, замечание) отсутствует 0 – учреждение не проверялось и (или) предписание (представление, замечание) не исполнено	Акт проверки и информация об исполнении
2.	Отсутствие жалоб на деятельность учреждения (по курируемым вопросам) (ежемесячно)	2 – жалобы отсутствуют полностью жалобы есть, но они не обоснованы 0 – жалобы обоснованы	Запросы учредителя и (или) надзорных органов
3.	Отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок и контроля (ежемесячно)	1 – замечания отсутствуют 0 – замечания имеются	Книга приказов, справки проверок
4.	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов образовательным учреждением (по направлению деятельности заместителя директора) (ежемесячно)	1 – замечания отсутствуют и отчетность представлена в установленный срок 0 – замечания имеются и (или) отчетность представлена несвоевременно	Журналы регистрации входящей и исходящей документации

5.	Участие в разработке ОПОП, изменений и дополнений в ОПОП; локальных актов (по курируемым вопросам) (учебный год)	1 – участие в разработке и представление на рассмотрение 0 – участие не принималось	Протоколы заседаний (Педагогический Совет, Методический совет, административное совещание)
6.	Исполнение и перспективного планирования (ежемесячно)	1 – исполнено в полном объеме 0 – не исполнено в полном объеме	Протоколы административных совещаний
7.	Организация и исполнение текущего контроля за проведением педагогами учебных занятий (ежемесячно)	1 – исполнено в полном объеме 0 – исполнено не в полном объеме	Протоколы административных совещаний, справки о посещении
8.	Проверка журналов (классных и индивидуальных занятий курсов по выбору) (ежемесячно)	2 – журналы проверяются регулярно, замечания отсутствуют в связи с проведенной профилактической работой 1 – журналы проверяются регулярно, но замечания педагогами исправляются в кратчайшие сроки 0 – журналы проверяются не регулярно, исправления замечаний отслеживаются	Отчёты по проверке журналов
9.	Участие в мероприятиях по управленческой деятельности (семинары, круглые столы, конференции, вебинары и др.) на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях (учебный год)	2 – участие в качестве выступающего (за каждое мероприятие, но не более 6 б.) 1 – участие в качестве слушателя (за каждое мероприятие, но не более 3 б.) 0 – участие не принималось	Портфолио
10.	Участие в работе творческих и экспертных групп по вопросам управленческой деятельности (учебный год)	2 – участие на всероссийском уровне 1 – участие на региональном и муниципальном уровне 0 – участие не принималось	Портфолио
11.	Наличие публикаций о распространении опыта по вопросам управления (учебный год)	1 – наличие публикаций 0 – публикации отсутствуют	Портфолио
12.	Наличие положительной динамики численности студентов (ежемесячно)	1 – имеется положительная динамика 0 – положительная динамика отсутствует	Отчет

13.	Число обучающихся систематически не посещающих образовательное учреждение: более 10% пропусков учебных занятий (по курсам) (ежемесячно)	1 б. отсутствуют обучающиеся систематически не посещающие занятия 0-б. имеются обучающиеся систематически не посещающие занятия	– –	Отчет
14.	Качество подготовки студентов- (доля обучающихся, имеющих по итогам учебного года отметки «хорошо» и «отлично»)	3– свыше 51% 2 – от 25 до 50% 1– от 15 до 24% 0 – менее 15%		Протоколы заседаний Педагогического Совета ( по плану)
15.	Успешное прохождение выпускниками государственной итоговой аттестации	3 – все успешно прошли ГИА 0 – есть непрошедшие ГИА		Протоколы заседаний Педагогического Совета ( по плану)
16.	Показатели среднего балла государственной итоговой аттестации на «отлично»	5 – 15%; 2 -10%		Протоколы заседаний Педагогического Совета. Отчеты
17.	Выполнение ОПОП образовательного учреждения (по содержанию и по объему учебного времени) (по полугодиям)	1– ОПОП выполнена в полном объеме 0 – ОПОП в полном объеме не выполнена		Протоколы заседаний Педагогического Совета, справки по проверке рабочих программ
18.	Участие обучающихся в предметных олимпиадах (в т.ч. дистанционных) (ежемесячно)	5–имеются участники всероссийского уровня 4 – имеются победители (призеры) на региональном уровне 3– участие принимают на региональном уровне 2– участие принимают на муниципальном уровне и имеются победители (призеры) 1– участие принимают только на колледжном уровне с малым числом обучающихся 0 – участие не принимают		Протоколы административных совещаний, заседаний Педагогического Совета

19	Наличие по индивидуальным учебным планам студентов (ежемесячно)	3 – число обучающихся составляет более 3% 0 – обучающиеся по индивидуальному учебному плану отсутствуют	Заявления студентов, индивидуальные учебные планы
----	---	--	---

### 3.1.2. Заместитель директора по производственному обучению:

№	Наименование критерия / показателя	Количество баллов	Источник информации
1	Отсутствие неисполненных в срок предписаний, представлений и (или) замечаний контрольных (надзорных) и иных проверяющих органов (по направлению деятельности заместителя директора) (ежемесячно)	1 – предписание (представление, замечание) отсутствует 0 – учреждение не проверялось и (или) предписание (представление, замечание) не исполнено	Акт проверки и информация об исполнении
2	Отсутствие жалоб на деятельность учреждения (по курируемым вопросам) (ежемесячно)	2 – жалобы отсутствуют полностью 1 – жалобы есть, но они не обоснованы 0 – жалобы обоснованы	Запросы учредителя и (или) надзорных органов
3	Отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок и контроля (ежемесячно)	1 – замечания отсутствуют 0 б. – замечания имеются	Книга приказов, справки проверок
4.	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетности образовательным учреждением (по направлению деятельности заместителя директора) (ежемесячно)	1 б. – замечания отсутствуют и отчетность представлена в установленный срок 0 б. – замечания имеются и (или) отчетность представлена несвоевременно	Журналы регистрации входящей и исходящей документации
5.	Участие в разработке ОПОП, изменений и дополнений в ОПОП; нормативных локальных актов (по курируемым вопросам) (учебный год)	1 б. – участие в разработке и представление на рассмотрение 0 б. – участие не принималось	Протоколы заседаний (Педагогический Совет, Методический совет, административное совещание)
6.	Исполнение текущего и перспективного планирования (ежемесячно)	1 б. – исполнено в полном объеме 0 б. – не исполнено в полном объеме	Протоколы административных совещаний

7.	Организация и исполнение текущего контроля за проведением занятий по практической подготовке (ежемесячно)	1 б. – исполнено в полном объеме 0 б. – исполнено не в полном объеме	Протоколы административных совещаний, справки о посещении
8.	Участие в мероприятиях по управленческой деятельности (семинары, круглые столы, конференции, вебинары и др.) на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях (учебный год)	2 б. – участие в качестве выступающего (за каждое мероприятие, но не более 6 б.) 1 б. – участие в качестве слушателя (за каждое мероприятие, но не более 3 б.) 0 б. – участие не принималось	Портфолио
9	Участие в работе творческих и экспертных групп по вопросам управленческой деятельности (учебный год)	1. – участие на всероссийском уровне 2 б. – участие на региональном и муниципальном уровне 0 б. – участие не принималось	Портфолио
10	Наличие публикаций о распространении опыта по вопросам практического обучения (учебный год)	1 б. – публикации на муниципальном уровне 0 б. – публикации отсутствуют	Портфолио
11	Увеличение количества баз для практической подготовки студентов (учебный год)	1 б. – имеется положительная динамика 0 б. – положительная динамика отсутствует	Договора с базами практики
12	Увеличение числа положительных отзывов работодателей – руководителей практик о качестве теоретической и практической подготовки студентов в рамках проведения опросов	1 б. – имеется положительная динамика 0 б. – положительная динамика отсутствует	Результаты опросов
13	Увеличение количества трудоустроенных выпускников по итогам прохождения дипломной практики	1 б. – имеется положительная динамика 0 б. – положительная динамика отсутствует	Справки с места работы

### 3.1.3. Заместитель директора по научной-методической работе

Показатель	Ед. изм.	Периодичность проведения оценки	Результат расчета показателя	Количество баллов, применяемых для расчета выплат стимулирующего характера (премий)
Выполнение графика аттестации педагогических работников колледжа в течение учебного графика	%	Год	100%	10,00
Выполнение плана повышения квалификации педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации (не реже чем один раз в три года)	%	Год	100%	10,00
Системная трансляция и распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе в течение учебного года: ежегодное проведение областных мастер-классов, областных методических семинаров.	ед.	ежемесячно	не менее 1 мероприятия в месяц	10,00

выставок, тренингов, открытых уроков, областных студенческих конференций, лекториев, наличие публикаций и т.п.				
Информационное обновление официального сайта в соответствии с действующим законодательством в сфере образования РФ	Да/нет	ежемесячно	Да Нет	10,00/0
Выполнение показателей аккредитационного мониторинга	100%	Один раз в три года	100%	10,00
Наличие предписаний/протестов проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	Есть/нет	Год	Есть/нет	0/10,00
Проведение социально-психологического тестирования обучающихся в целях раннего выявления незаконного потребления наркотических средств и психотропных веществ	Проведено/не проведено	Один раз в год	Проведено/не проведено	10,00/0
Увеличение количества студентов, обучающихся по договорам о целевом обучении, посредством организации работы с органами местного самоуправления в сфере культуры и учреждениями культуры Тульской области	чел.	Год	Увеличение не менее, чем на 3	10,00
Процент поданных заявлений абитуриентов через Единый портал государственных и муниципальных услуг в рамках приемной кампании	%	Год	От 80 до 100%	8,00-10,00
Информационное обновление официального сайта в соответствии с действующим законодательством в сфере образования РФ		Периодичность проведения оценки	Результат расчета показателя	Количество баллов, применяемых для расчета выплат стимулирующего характера (премий)

### 3.1.4. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе:

Направление	Наименование показателя	Значения показателей
Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие неисполненных в срок предписаний надзорных органов (ежемесячно)	2-предписания отсутствуют или исполнены в срок 1-предписания исполнены с нарушением срока 0-предписание исполнено частично 0 - предписание не исполнено
	Отсутствие отрицательных заключений и представлений проверяющих органов (ежемесячно)	2 - нарушения не выявлены 1- выявлены незначительные нарушения 0 - выявлены значительные нарушения 0 - учреждение не проверялось
	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения (ежемесячно)	2 - жалобы отсутствуют полностью 1 – жалобы есть, но они не обоснованы 0 – есть обоснованные жалобы
Обеспечение безопасности	Обеспечение подготовки и проведения учений, тренировок по действиям при чрезвычайных ситуациях и пожарной безопасности (ежеквартально)	2 - мероприятия проводились с опережением установленных сроков 1 - мероприятия проводились в установленные сроки 0 - мероприятия не проводились
Материально-техническое обеспечение организации	Подготовка комплексных программ, составление перспективных и текущих планов деятельности организации (ежегодно)	2 - программы или планы составлялись с опережением установленных сроков 1 - программы или планы составлялись в установленные сроки 0 - программы или планы не составлялись
	Обеспечение бесперебойного функционирования энергосистем (ежемесячно)	2 - неполадки отсутствуют 1 - наличие незначительных неполадок, не влияющих на нормальную работу учреждения 0 - наличие серьезных неполадок,



		препятствующих нормальной работе учреждения
	Материально-техническое обеспечение проводимых мероприятий (ежемесячно)	1 - в полном объеме 0 - недостаточное
	Реализация государственных программ (ежемесячно)	1 - в полном объеме 0 - не в полном объеме

### 3.1.5. Главный бухгалтер

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки деятельности	Оценка в баллах
1	Выявление в отчетном периоде фактов недостачи денежных средств, их неэффективного расходования	Нет	2
		Да	0
2	Отсутствие нарушений правил ведения бюджетного учета и (или) законодательства в отчетном периоде	Да	2
		Нет	0
3	Своевременное отражение бухгалтерских операций	Да	2
		Нет	0
4	Соблюдение сроков сдачи, достоверности ежемесячной, квартальной и годовой отчетности (бухгалтерской, налоговой, статистической)	Отчеты сданы своевременно, они достоверны	4
		Отчеты сданы своевременно с одной ошибкой в отчете	2
		Отчеты сданы несвоевременно и (или) с двумя и более ошибками в отчете	0
5	Количество предписаний надзорных и контролирующих органов, вынесенных в отчетном периоде, ед.	0	4
		1 и более	0
6	Своевременная подготовка ответов на запросы в вышестоящие инстанции и заинтересованные ведомства	Да	2
		Нет	0
7	Экономное расходование материальных, финансовых ресурсов при выполнении работ	Да	2
		Нет	0
8	Качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества, отсутствие недостатков и неустановленного оборудования по учреждению	да	2
		Нет	0
9	Контроль за деятельностью бухгалтеров по закрепленным участкам учета	Да	2
		Нет	0
10	Осуществление делопроизводства в полном объеме в соответствии с регламентирующими документами	Да	2
		С задержкой до пяти дней	1
		С задержкой на пять дней и более	0
11	Своевременное введение (или актуализация) сведений в информационную систему учета административно-хозяйственной деятельности, выполнения плана мероприятий (дорожной карты)	Да	4
		Нет	0

12	Ведение работы с Управлением Федерального казначейства по счету получателя и счету распорядителя	Платежи осуществляются своевременно без ошибок	2
		Платежи осуществляются несвоевременно либо с ошибками	0
13	Поступление и расходование средств от иной приносящей доход деятельности	В соответствии с утвержденным графиком	3
		С отклонениями от утвержденного графика в сторону уменьшения	0
14	Отсутствие случаев невыполнения или несвоевременного выполнения распоряжений работодателя	Выполнено	2
		Не выполнено	0
15	Целевое использование средств бюджета	Выполнено	2
		Не выполнено	0
16	Соблюдение трудовой дисциплины	Да	1
		Нет	0

### 3. 2. Для руководителей структурных подразделений

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Разовая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	Рост качества обучения	Качественный показатель – не менее 60%	По итогам I и II полугодий	до 150%
	Высокие показатели качества при сдаче ИГА	Качественный показатель – не менее 80%	В конце учебного года	до 50%
	Результаты проверки	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных органов	По факту проведения	до 100%
Разовая надбавка за совершенствование профессионального мастерства	Проведение мастер-классов, семинаров, выставок, открытых уроков, внеклассных мероприятий высокого качества	Положительные отзывы, благодарственные письма заинтересованных организаций и компетентных лиц.	По мере получения	до 100%
	Выступление на конференциях, педагогических чтениях, лекториях, методических объединениях, курсах повышения квалификации.	Благодарственные письма организаторов	По мере получения	до 50%
Премия по итогам работы за полугодие	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по ведению документации, сдаче	Июнь, декабрь	до 100%

		отчетности, по соблюдению режима работы.  Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей, коллег по поводу конфликтных ситуаций.		
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 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%

### 3.3. Для педагогических работников

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Разовая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	Работа по методическому обеспечению учебного процесса	Актуальность, инновационный характер, высокая оценка рецензента	По итогам месяца	20-100%
	Рост качества обучения	Качественный показатель -не менее 60%	По итогам I и II полугодий	20-80%
	Высокие показатели качества при сдаче ИГА	Качественный показатель -не менее 80%	В конце учебного года	30-100%
	Победы студентов в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах различного уровня	I – III место	По мере получения	20-50%
	Руководство НИРС, участие студентов в конференциях и семинарах	Положительные отзывы работодателей, благодарственные письма организаторов	По мере получения	20-30%
Разовая надбавка за совершенствование профессионального мастерства	Проведение мастер-классов, семинаров, выставок, открытых уроков, внеклассных мероприятий высокого качества	Положительные отзывы, благодарственные письма заинтересованных организаций и	По мере получения	20-100%
	Выступление на конференциях,	компетентных лиц.	По мере получения	20-50%

	<p>педагогических чтениях, лекториях, методических объединениях, курсах повышения квалификации.</p> <p>Наличие научно-педагогических и методических публикаций</p> <p>Создание электронных учебных ресурсов</p>	<p>Благодарственные письма организаторов</p> <p>Статьи в научных сборниках, положительные рецензии на методические пособия</p> <p>Положительные рецензии специалистов</p>	<p>По факту публикации</p> <p>По факту размещения</p>	<p>20-30%</p> <p>20-30%</p>
Разовая надбавка за активную творческую деятельность	<p>Организация и проведение культурно-досуговых программ различного уровня, постановка спектаклей студенческого театра, организация выставок декоративно-прикладного творчества</p> <p>Организация программ профориентационного характера</p>	<p>Положительные отзывы и благодарственные письма заказчиков</p>	По факту проведения	30-100%
Премия по итогам работы за полугодие	<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины</p>	<p>Отсутствие замечаний по ведению документации, сдаче отчетности, по соблюдению режима работы.</p> <p>Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей, коллег по поводу конфликтных ситуаций.</p>	Июнь, декабрь	до 100%
Премия за выполнение полного объема работы в течение календарного года	<p>Работа в течение календарного года без больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания</p>	<p>Отсутствие больничных листов, заявлений на предоставление отпуска без содержания</p>	Декабрь	до 50%
Премия при поощрении работника	<p>Присвоение почетных званий РФ, награждение знаками отличия РФ, Тульской области, орденами и медалями РФ и ТО, благодарственными письмами и почетными грамотами органов власти.</p>	Приказ о поощрении	По факту поощрения	до 100%

### 3.4. Для Работников, занимающих должности служащих

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Разовая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда Результаты проверки	Выполнение срочной (внеплановой) работы Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов	В течение года По факту проведения	до 200% до 100%
Премия по итогам работы за полугодие	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Качественная подготовка документов, нормативных актов  Качественное ведение учета  Своевременное, достоверное составление и представление отчетных данных	Июнь, декабрь	до 150%
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 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%

### 3.5 Для работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия по итогам работы за полугодие	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Качественное выполнение работы	Июнь, декабрь	до 200%
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 100%
Премия при поощрении работника	Награждение благодарственными письмами и почетными грамотами органов власти.	Приказ о поощрении	По факту поощрения	до 100%

Разовая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда	Выполнение срочной (внеплановой) работы	В течение года	до 200%
	Результаты проверки	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов	По факту проведения	до 100%

### 3.6 Для работников культуры

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Разовая надбавка за совершенствование профессионального мастерства	Проведение мастер-классов, семинаров, выставок, открытых уроков, внеклассных мероприятий высокого качества	Положительные отзывы, благодарственные письма заинтересованных организаций и компетентных лиц.	По мере получения	до 100%
	Выступление на конференциях, педагогических чтениях, лекториях, методических объединениях, курсах повышения квалификации.	Благодарственные письма организаторов	По мере получения	до 50%
Разовая надбавка за активную творческую деятельность	Организация и проведение культурно-досуговых программ различного уровня, постановка спектаклей студенческого театра, организация выставок.	Положительные отзывы и благодарственные письма заказчиков	По факту проведения	до 150%
Премия по итогам работы за полугодие	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по ведению документации, сдаче отчетности, по соблюдению режима работы.  Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей, коллег по поводу конфликтных ситуаций.	Июнь, декабрь	до 200%
Разовая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда	Выполнение срочной (внеплановой) работы	В течение года	до 200%
	Результаты проверки	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов	По факту проведения	до 100%
Премия за выполнение полного объема работы в течение	Работа в течение календарного года без больничных листов,	Отсутствие больничных листов, заявлений на	Декабрь	до 50%

календарного года	заявлений на предоставление отпуска без содержания	предоставление отпуска без содержания		
Премия при поощрении работника	Награждение благодарственными письмами и почетными грамотами органов власти.	Приказ о поощрении	По факту поощрения	до 100%

#### 4. Иные выплаты стимулирующего характера.

4.1. Работнику может быть выплачена материальная помощь при наличии экономии финансовых средств соответствующей категории работников в следующих случаях:

- 1) бракосочетание;
- 2) смерти близких родственников;
- 3) при рождении ребенка в семье Работника;
- 4) в связи с юбилеем Работника;
- 5) в связи со сложившимися тяжелыми материальными условиями;
- 6) по другим уважительным причинам на основании письменного заявления Работника учреждения;

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон.

Разработал

Заведующая отделом кадров *Дементьева Т.Ю.* Дементьева Т.Ю.

Рассмотрено на *Совете колледжа* «*11*» *октября* 20*24* г.