



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КУЗБАССА  
Государственное профессиональное образовательное учреждение  
«Кузбасский колледж архитектуры, строительства и цифровых технологий»  
(ГПОУ ККАСиЦТ)

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
Д.В. Митькин  
« 24 » 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГПОУ ККАСиЦТ

  
М.В. Ляховец  
« 24 » 2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда**  
**работников ГПОУ ККАСиЦТ**

№ 40

Новокузнецк  
2021 г.



## **1 Общие положения**

1.1 Стимулирование работников Государственного профессионального образовательного учреждения «Кузбасский колледж архитектуры, строительства и цифровых технологий» осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения своих должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам.

Основанием для стимулирования работников образовательного учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава образовательного учреждения, Правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений управляющего и педагогического советов колледжа.

В случае наличия дисциплинарного взыскания у работника, колледж имеет право снижать или не начислять стимулирующие выплаты.

1.2 Доля стимулирующей части оплаты труда составляет не менее 30% фонда оплаты труда и распределяется на выплаты стимулирующего характера в пределах значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы - 50 %;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - 20%;
- выплаты за качество выполняемых работ - 5%;
- выплаты за стаж непрерывной работы в колледже, выслугу лет - 10%;
- иные поощрительные и разовые выплаты - 15%.

Доля каждого вида выплат утверждается настоящим положением по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

### **1.3 Выплаты стимулирующего характера**

- заместителям директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений колледжа, подчиненным директору непосредственно, - производится по представлению директора учреждения;
- остальным работникам по представлениям руководителей структурных подразделений.

## **2 Порядок установления премиальных выплат по итогам работы**

2.1 Установление премиальных выплат по итогам работы работникам колледжа осуществляется комиссией по премированию (далее – комиссия),





образованной в колледже с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Состав комиссии назначается приказом директора колледжа, в которую входят:

- директор колледжа;
- заместители директора;
- начальник отдела кадров;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- представитель Управляющего совета колледжа.

Премиальные выплаты по итогам работы работникам устанавливаются на текущее полугодие по итогам работы за предыдущее полугодие и максимальными размерами не ограничиваются.

2.2 В случае наличия дисциплинарного взыскания у работника колледж имеет право снижать или не начислять стимулирующие выплаты.

2.3 Колледж по согласованию с первичной профсоюзной организацией устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются каждой категории работников (основной персонал, неосновной педагогический персонал, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал) на основании достижения установленных для каждой категории работников учреждения показателей стимулирования.

Фонд стимулирования по итогам работы на основной персонал составляет 60%, на прочий персонал - 40% фонда премиальных выплат по итогам работы.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования остаются относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения. По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Если у индикатора измерения при оценивании имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.





Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

2.4 Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется, исходя из количества набранных баллов и стоимости балла.

Стоимость единицы баллов по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества оценок всеми работниками колледжа по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, при наличии экономии в течение полугодия может производиться перерасчет стоимости единицы балла и, соответственно, размер начисленных выплат.

2.5 Порядок и форма заполнения показателей стимулирования.

Суммарное количество набранных баллов работниками определяется на основании результатов мониторинга эффективности деятельности, проводимого раз в полугодие в соответствии с Положением о мониторинге эффективности деятельности работников колледжа. Для работников, не участвующих в мониторинге, суммарное количество набранных баллов определяется на основании оценочных листов, заполняемых один раз в полугодие. Перечень категорий работников, участвующих в мониторинге, устанавливается приказом директора колледжа.

Допускается начисление баллов по оценочным листам для категорий работников, участвующих в мониторинге, в исключительных случаях, как трудоустройство после начала периода мониторинга, внешнее совместительство.

Руководители структурных подразделений, в которых работники не участвуют в мониторинге, один раз в полугодие, в срок до 2 числа месяца, следующего за отчетным, предоставляют данные о выполнении показателей стимулирования по итогам работы за отчетный период с приложением заполненного оценочного листа по установленной форме (приложение № 1).

Ответственный член рабочей (премиальной) комиссии в течение одного рабочего дня проверяет предоставленные данные по достигнутым значениям показателей стимулирования, подтверждает, подсчитывает общее количество набранных баллов, визирует оценочные листы у директора колледжа, составляет итоговую ведомость расчета баллов (приложение № 2) и передает ее с оценочными листами в бухгалтерию.

Бухгалтерия, с учетом имеющегося размера стимулирующей части оплаты труда и ее экономии, а также набранного количества баллов и суммы





премии, производит расчет стоимости одного балла, суммы премий и представляет все данные рабочей (премиальной) комиссии колледжа.

Каждой категории работников, не участвующих в мониторинге эффективности, устанавливаются показатели стимулирования, прописанные в оценочных листах.

К каждому из показателей стимулирования по категориям работников устанавливает индикаторы измерения. По решению колледжа индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов. Каждый индикатор измерения оценен максимальным количеством баллов. Сумма баллов по индикаторам измерения дает итоговое количество баллов по одному показателю.

Максимальное количество баллов по категориям работников колледжа составляет следующее соотношение:

- по основному педагогическому персоналу – 100 баллов (преподаватель, мастер производственного обучения, преподаватель-организатор ОБЖ);
- по неосновному педагогическому персоналу – 100 баллов (старший воспитатель, воспитатель, старший методист, методист, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, руководитель физического воспитания и др.);
- по административно-управленческому персоналу – 90 баллов (заместители директора, главный бухгалтер, руководители подразделений);
- по учебно-вспомогательному персоналу – 70 баллов (заведующий канцелярией, заведующий библиотекой, заведующий столовой, заведующий производством, заместитель главного бухгалтера);
- по учебно-вспомогательному персоналу – 60 баллов (остальные должности, не указанные в предыдущем пункте);
- по обслуживающему персоналу – 50 баллов.

Суммарное количество набранных баллов работниками, определенных на основании результатов мониторинга эффективности деятельности, нормируются по указанным выше максимальным количествам баллов.

Оценочный лист заполняется на каждого работника колледжа, не участвующего в мониторинге эффективности. Оценочный лист показателей деятельности работника должен содержать информацию о:

- достигнутых показателях эффективности деятельности, установленных настоящим положением для категории работника;
- набранной сумме баллов;
- подписи и расшифровки подписи работников, с указанием даты заполнения.

Исправления в оценочных листах не допускаются.

Аналитическая информация в целом по колледжу должна содержать данные об:





- общей сумме набранных баллов всеми работниками колледжа;
- размера стимулирующей части фонда;
- период установления стимулирующих выплат для каждой категории и расчетная стоимость одного балла по колледжу

Стоимость единицы балла определяется разницей между плановым размером стимулирующего фонда с учетом неиспользованной экономии и фактическими начисленными суммами из фонда стимулирования, деленные на итоговое количество баллов по колледжу. Исчисление сумм производится нарастающим итогом с начала года. Стоимость единицы балла определяется отдельно для педагогического и прочего персонала, исходя из размера стимулирующего фонда и набранной суммы баллов для данных категорий персонала. Плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму оценок всех работников по соответствующей выплате.

Расчетный размер стимулирующих выплат определяется с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла по колледжу.

Оценивание индикаторов показателей оценочных листов производится в три этапа:

- в первую очередь, самим работником, затем курирующим данное направление руководителем, и далее:
  - по педагогическому персоналу: заместителем директора по учебной работе, заместителем директора по внеучебной работе;
  - по административно-управленческому персоналу: директором;
  - по учебно-вспомогательному персоналу: главным бухгалтером, руководителями структурных подразделений;
  - по обслуживающему персоналу: первым заместителем директора, руководителями структурных подразделений.

В случае если работу сотрудника оценивает директор, то оценочный лист подписывает один из членов рабочей (премиальной) комиссии.

В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, руководители структурных подразделений принимают меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

При положительном решении вопроса в оценочный лист аккуратно вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению.

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение премиальной комиссии.





В случае расхождения мнений членов рабочей (премиальной) комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания рабочей (премиальной) комиссии.

После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания комиссии и подписи председателя комиссии.

2.6 Директор колледжа обеспечивает в трехдневный срок представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат по итогам работы на всех работников колледжа с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- о набранной сумме оценок за показатели стимулирования по видам выплат;
- об итоговом количестве набранных оценок всеми работниками учреждения по видам выплат;
- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
- о стоимости единицы оценки по видам выплат.

2.7 Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику колледжа. Решение комиссии согласовывается с первичной профсоюзной организацией.

Работники колледжа имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор колледжа готовит приказ, являющийся основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8 Для стимулирования качественной работы вновь принятым работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком и других отпусков устанавливается стимулирующая доплата: педагогическим работникам 40%. УВП, АУП, прочему персоналу от 40 до 100% от максимального количества баллов.

При переводе на другую должность баллы сохраняются, до следующего срока. Не устанавливается стимулирующая доплата при приеме, переводе по





должности заместителям директора, главному бухгалтеру до проведения премиальной комиссии по установлению стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

### **3 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

3.1 К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы) (виды и размеры стимулирующих выплат указаны в приложении № 3);

- специальная выплата педагогическим работникам государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, являющимся молодыми специалистами<sup>1</sup> (далее – выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

3.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора колледжа по должностям работников колледжа.

3.3 Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом директора колледжа.

Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

---

<sup>1</sup> Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».





3.4 Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются стимулирующие выплаты:

- формирование перечня востребованных на рынке труда профессий и специальностей среднего профессионального образования на среднесрочную перспективу;
- укрепление материально-технической базы колледжа;
- развитие движения Worldskills Russia;
- интенсивность, выполнения дополнительного объема работ, вызванного изменением законодательства, требованиями вышестоящих организаций или администрации колледжа;
- развитие деятельности по оказанию платных образовательных услуг и приносящую доход деятельность.

Премия за деятельность по оказанию платных образовательных услуг и приносящую доход деятельность назначается в следующих размерах:

- заместителям директора, главному бухгалтеру в размере до 10 000 рублей (с учетом районного коэффициента);
- руководителям структурных подразделений, ведущим специалистам в размере до 8 000 рублей (с учетом районного коэффициента);
- специалистам (диспетчерам, бухгалтерам, библиотекарям, инженер-программисту, системным администраторам и др.) в размере до 5 000 рублей (с учетом районного коэффициента);
- педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию (преподавателям, мастерам производственного обучения, методистам, воспитателям и др.), старшим методистам в размере до 8 000 рублей (с учетом районного коэффициента);
- педагогическим работникам (преподавателям, мастерам производственного обучения, социальным педагогам, педагогам-психологам, тьюторам, воспитателям, преподавателю-организатору ОБЖ, руководителю физического воспитания и др.) в размере до 7 000 рублей (с учетом районного коэффициента);
- обслуживающему персоналу в размере до 4 000 рублей (с учетом районного коэффициента).

Премирование работников учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения.

3.5 Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных



работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.6 При наличии экономии средств фонда оплаты труда могут производиться выплаты по итогам работы за месяц, полугодие, год.

#### **4 Выплаты за качество выполняемых работ**

4.1 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам колледжа приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде премий в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области - Кузбасса, Коллегии Администрации Кузбасса, Министерства образования Кузбасса, муниципального образования Кемеровской области - Кузбасса.

4.2 Размер премии за образцовое качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу):

- награды, поощрения федерального уровня - 15%;
- награды, поощрения регионального уровня - 10%;
- прочие - 5%.

Размер премии за образцовое качество выполняемых работ максимальным размером не ограничен.

#### **5 Выплаты за стаж непрерывной работы в колледже, выслугу лет**

5.1 Размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются учреждением самостоятельно по согласованию с первичной профсоюзной организацией в следующих размерах:

- при стаже работы свыше трех лет – до 1 % к окладу, должностному окладу (ставке);
- при стаже работы от пяти лет до восьми лет – до 3 % к окладу, должностному окладу (ставке);
- при стаже работы от восьми лет до десяти лет – до 5 % к окладу, должностному окладу (ставке);
- при стаже работы от десяти лет до двадцати лет – до 7 % к окладу, должностному окладу (ставке);
- при стаже работы свыше двадцати лет – до 10 % к окладу, должностному окладу (ставке).

5.2 Непрерывный стаж работы, выслуга лет считается с даты приема на работу в колледж.

5.3 При наступлении у работника права на изменение размера выплаты за непрерывный стаж работы перерасчет заработной платы, исходя





из более высокого размера выплаты, производится на основании приказа с момента наступления этого права.

## **6 Иные поощрительные и разовые выплаты**

6.1 Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в колледже за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда колледжа.

6.2 Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам колледжа приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3 Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается колледжем в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен.

Размер разовых премий к знаменательным датам, событиям и материальной помощи:

- к профессиональному празднику «День учителя», Международному женскому дню (для женщин), Дню защитника Отечества (для мужчин) до 5 000 рублей (с учетом районного коэффициента);
- за присвоение областных и отраслевых наград в размере до 5 000 рублей (с учетом районного коэффициента);
- в связи с наступлением пенсионного возраста<sup>2</sup> в зависимости от стажа работы в колледже:
  - до 1 года - 500 рублей (с учетом районного коэффициента);
  - от 1 до 5 лет – 1 000 рублей (с учетом районного коэффициента);
  - от 5 до 10 лет – 3 000 рублей (с учетом районного коэффициента);
  - свыше 10 лет – 5 000 рублей (с учетом районного коэффициента).
- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети), при смерти работника колледжа - 5 000 рублей (с учетом районного коэффициента);
- в связи с необходимостью проведения дорогостоящей операции работникам колледжа или их несовершеннолетним детям – 4 000 рублей (с учетом районного коэффициента).

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в положении об оплате труда работников ГПОУ ККАСиЦТ.

---

<sup>2</sup> Федеральный закон от 3 октября 2018 года № 350-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий".



Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника колледжа, по приказу директора и согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Перечень единовременных выплат может быть дополнен по согласованию с первичной профсоюзной организацией и являться дополнением к настоящему приложению.

6.4 В колледже допускается установление прочих стимулирующих единовременных выплат в виде разовых премий, за счет экономии премиальной части стимулирующего фонда оплаты труда, но не более 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.5 Размер и основание единовременных выплат определяется по представлению директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

## 7 Заключительные положения

7.1 В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты (премии) за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом директора колледжа.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

Положение разработано комиссией в составе:

первый заместитель директора

и.о. главного бухгалтера

начальник отдела кадров

начальник юридического отдела

С.П. Огнев

С.А. Чужинова

Н.А. Данилова

А.С. Мучина





Приложение № 1  
к п. 2.5 положения  
от 27.12.2021 № 40

### Структура оценочного листа

#### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Работника \_\_\_\_\_

Структурное подразделение \_\_\_\_\_

за \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ года

№	Критерии и показатели	Индикаторы	Установленное количество баллов по индикаторам	Период	Источники	Фактически достигнутое значение критерия (кол-во баллов)		
						по данным работника	по данным руководителя	
1.								
2.								
3.								
	Итого баллов:							

Работник \_\_\_\_\_

Руководитель структурно подразделения \_\_\_\_\_

Ответственный член рабочей (премиальной) комиссии \_\_\_\_\_

Директор колледжа \_\_\_\_\_



Приложение № 2  
к п. 2.5 положения  
от 24.12.2011 № 40

## Форма сводной ведомости баллов по результатам оценки работы

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ Ф.И.О.

СВОДНАЯ ВЕДОМОСТЬ БАЛЛОВ  
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ РАБОТЫ  
за период \_\_\_\_\_  
на расчет стимулирующей части  
на период \_\_\_\_\_

№	Фамилия И.О.	Должность	Кол-во баллов
<b>ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ</b>			
1.	Преподаватели		
	Итого:		сумма 1
2.	Мастера п/о		
	Итого:		сумма 2
Всего педагогические работники:			сумма 1 + сумма 2
<b>ПРОЧИЕ РАБОТНИКИ</b>			
1.	АУП		
	Итого:		сумма 3
2.	УВП		
	Итого:		сумма 4
3.	МОП		
	Итого:		сумма 5
Всего прочие работники:			сумма 3 + сумма 4 + сумма 5
<b>ИТОГО по всем работникам:</b>			

Члены рабочей (премиальной) комиссии:

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
\_\_\_\_\_ Ф.И.О.





Приложение № 3  
к п. 3.1 положения  
от 27.12.2021 № 40

### Виды стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы

№	Критерии показателя	Должности	Размер выплат
1.	За особый режим работы, связанный с:		
1.1	обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	Начальник АХО, работники АХО, работники учебно-производственных мастерских	до 100%
1.2	обеспечение безопасности работы	Вед. специалист по безопасности, начальник АХО, работники АХО, вед. специалист по ОТиТБ, работники учебно-производственных мастерских	до 100%
2.	За выполнение экстренных инженерно-технических работ	Работники АХО	до 1000 руб.
3.	За оперативное качественное внедрение новых форм и систем управленческой деятельности, информатизации деятельности	Заместители директора, главный бухгалтер, работники бухгалтерии, работники отдела кадров, работники юридического отдела, работники ОИТ	до 100%
4.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа	Руководители структурных подразделений, работники по внеучебной и воспитательной работе, работники ОПиСТМС	до 1000 руб.
5.	За непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	Руководители структурных подразделений	до 5000 руб.
6.	За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный	Руководители структурных подразделений	до 100%



	результат, конфиденциальность информации		
7.	За наполняемость группы выше средней наполняемости по образовательному учреждению	Мастера производственного обучения	до 100%
8.	За участие в реализации программ колледжа	Все работники	до 100%
9.	Участие в организации набора слушателей по программам ДПО	Все работники	до 100%
10.	Участие в профориентационной деятельности, обеспечение трудоустройства выпускников, работа с ЦЗН, работодателями	Работники ОПиСТМС	до 100%