

Министерство образования Пензенской области

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
Пензенской области  
**«ПЕНЗЕНСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**  
(ГАПОУ ПО ПСПК)

**СОГЛАСОВАНО**

Представитель профсоюзов  
ГАПОУ ПО ПСПК

  
И.В. Гришина  
« 01 » 09 2022 г.



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГАПОУ ПО ПСПК

  
Л.Н. Петрова  
« 01 » 09 2022 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ **«ПЕНЗЕНСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»** (ГАПОУ ПО ПСПК)

**ПРИНЯТО**

Советом колледжа

Протокол от 01.09.2022 № 4

г. Пенза, 2022 г.

## **1 . Общие положения**

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Пензенский социально-педагогический колледж» (далее – ГАПОУ ПО ПСПК), и порядок её применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Пензенский социально-педагогический колледж» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", Законом Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области" (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 год, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год утвержденным решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012, протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», постановлением Правительства Пензенской области от 30.10.2008 № 736-пП (с последующими изменениями) «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области», постановление Правительства Пензенской области от 28.08.2017 № 404-пП «Об увеличении оплаты труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют исполнительные органы государственной власти Пензенской области, руководствуясь Законом Пензенской области от 22.12.2005 №906-ЗПО «О Правительстве Пензенской области» (с последующими изменениями), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда, постановлением Правительства Пензенской области от 27.12.2021 № 921-пП «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений (организаций) Пензенской области», постановлением Правительства Пензенской области от 11 марта 2022 г. № 165-пП «О внесении изменений в постановление Правительства Пензенской области от 30.10.2008 № 736-пП (с последующими изменениями)», постановлением Правительства Пензенской области от 17 мая 2022 г. № 372-пП «О внесении изменений в постановление Правительства Пензенской области от 30.10.2008 № 736-пП (с последующими изменениями)», постановлением Правительства Пензенской области от 21.06.2022 г. № 488-пП «О внесении изменений в положение о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области, утвержденное постановлением Правительства Пензенской области от 30.10.2008 №736-пП (с последующими изменениями), в соответствии с постановлением Правительства Пензенской области от 08.04.2022 № 278-пП «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений (организаций) Пензенской области».

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;
- стажа;
- наличия квалификационной категории;
- специфики работы в учреждении;
- уровня управления и т.п.

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Со дня вступления в силу федерального Закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в установленные на день вступления оклады (должностные оклады):

педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) устанавливается работникам в размере до 3,0. Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу даны в приложении № 9.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, при условии, что она выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального

размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.5. Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.6. Система оплаты труда в ГАПОУ ПО ПСПК регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения Совета.

На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники, работающие в ГАПОУ ПО ПСПК, в том числе внешние и внутренние совместители.

## **2. Порядок расчета заработной платы работников ГАПОУ ПО ПСПК**

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
  - уровня образования;
  - стажа;
  - наличия квалификационной категории;
  - специфики работы в учреждении (*приложение 5*);
  - уровня управления;
  - компенсационные выплаты;
  - доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
  - стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников ГАПОУ ПО ПСПК устанавливается коллективными договорами (для руководителя - учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными

нормативными правовыми актами Пензенской области, настоящим Положением, а также с учетом мнения Совета.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам ГАПОУ ПО ПСПК определяются учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

### **Порядок расчета заработной платы педагогических работников ГАПОУ ПО ПСПК**

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку педагогических работников рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, наличие квалификационной категории, специфики работы в учреждении.

Размеры окладов (ставок) педагогических работников ГАПОУ ПО ПСПК даны в приложении 1.

2.5. Оклад (ставка) педагогического работника  $O_{\phi}^{n.p}$ , исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{Ч_{см} \cdot H_z}{10 \text{ мес.}} + 100, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{n.p}$  – оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$Ч_{см}$  – часовая ставка;

$H_z$  - установленный педагогическому работнику объем годовой учебной нагрузки;

10 мес. – продолжительность учебного года;

100 – включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Размер часовой ставки определяется путем деления оклада (ставки) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки преподавателя (72 часа):

$$Ч_{см} = \frac{O_{\phi}^{n.p}}{72 \text{ часа}}, \text{ где}$$

$Ч_{см}$  – часовая ставка;

$O_{\phi}^{n.p}$  – оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в образовательном учреждении;

72 часа - среднемесячная норма учебной нагрузки преподавателя.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.6. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков.

2.8. В учебную нагрузку педагогических работников за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся.

2.9. За время работы в период зимних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

2.10. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному повышающему коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

2.11. Объем преподавательской работы для преподавателей колледжа не может превышать 1440 часов в учебном году.

В исключительных случаях замещения преподавателем педагогической работы другого преподавателя на время болезни, отпуска, вакансии, объем преподавательской работы может быть увеличен работнику, с его согласия, сверх установленной нормы.

## **Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала**

2.12. Должностной оклад директора колледжа устанавливает учредитель. Заместителям и главному бухгалтеру оклад утверждает директор колледжа.

Размер должностного оклада директора определяется трудовым договором.

Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера ГАПОУ ПО ПСПК состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер заработной платы директора, заместителей и главного бухгалтера не должен превышать предельный уровень соотношения их среднемесячной зарплаты и среднемесячной зарплаты сотрудников. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы для директора, заместителей и главного бухгалтера принимается Министерством образования Пензенской области и оформляется правовым актом.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы директора, заместителей, главного бухгалтера) для директора колледжа устанавливается в кратности «4», заместителей и главного бухгалтера «2,8» (приказ Министерства образования Пензенской области от 09.01.2017 № 1/01-07 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций, в отношении которых Министерство образования Пензенской области осуществляет функции и полномочия учредителя») (с изменениями).

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Министерства образования Пензенской области и осуществляется в порядке, установленном Правительством Пензенской области.

Отнесение учреждений образования к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного учредителем.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера ГАПОУ ПО ПСПК устанавливаются директором в процентном отношении от оклада директора в зависимости от показателей работы (т.е. могут пересматриваться).

Максимальная величина оклада заместителей директора и главного бухгалтера - 90% от оклада директора.

Минимальная величина оклада заместителей директора и главного бухгалтера - 70% от оклада директора.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера директору устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательного учреждения.

Премирование директора колледжа осуществляется в соответствии с

Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей учреждений образования, утвержденным учредителем.

2.13. Размеры окладов других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) даны в *приложении 2*.

Заработная плата работников АУП определяется как сумма оклада, выплат по персональному повышающему коэффициенту, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

### **Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

2.14. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в ГАПОУ ПО ПСПК.

Размеры должностных окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГАПОУ ПО ПСПК даны в *приложении 3*.

2.15. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется как сумма оклада, выплат по персональному повышающему коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

### **Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

2.16. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в ГАПОУ ПО ПСПК, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) ГАПОУ ПО ПСПК из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих даны в *приложении 4*.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению директора колледжа работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), и

привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.17. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.18. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется как сумма оклада, выплат по персональному повышающему коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

#### **Порядок расчета компенсационных выплат**

2.19. Размер выплат компенсационного характера определяется ГАПОУ ПО ПСПК самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

Перечень выплат компенсационного характера работникам ГАПОУ ПО ПСПК дан в приложении б.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

Решение о введении соответствующих выплат принимается директором ГАПОУ ПО ПСПК в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.20. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы

производится в пределах фонда труда работников.

### **Порядок расчета доплат за дополнительные виды и объемы работы педагогическим работникам**

2.21. Размер доплат за дополнительные виды и объемы работы определяется ГАПОУ ПО ПСПК самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

Перечень доплат за дополнительные виды и объемы работы, не входящей в круг основных обязанностей, представлен в приложении 7.

2.22. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда труда верхним пределом не ограничивается.

### **Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству**

2.23. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.24. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

### **Порядок расчета стимулирующих выплат**

2.25. Перечень выплат стимулирующего характера работникам ГАПОУ ПО ПСПК дан в приложении 8.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются Советом колледжа с учетом мнения профсоюза ГАПОУ ПО ПСПК и устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на квартал, полугодие, год в зависимости от качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Предложения о стимулирующих выплатах и оказанию материальной помощи рассматриваются Комиссией по оплате труда работников ГАПОУ ПО ПСПК. Комиссия образовывается и действует на основании приказа директора ГАПОУ ПО ПСПК.

Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, а также в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке), без учета повышающих коэффициентов.

Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам ГАПОУ ПО ПСПК по результатам труда производится директором ГАПОУ ПО ПСПК согласно показателям качества и результативности труда, также может определяться директором колледжа по очевидным показателям.

2.26. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников ГАПОУ ПО ПСПК, выплачиваются в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера директору устанавливаются учредителем.

2.27. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил поведения;
- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы, несвоевременное

- выполнение порученного руководителем задания, невыполнение нормированного задания и объема порученной основной и (или) дополнительной работы, наличие у него дисциплинарного взыскания;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
  - изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;
  - нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации и др.;
  - отсутствие бюджетных ассигнований.

Все случаи изменения выплат стимулирующего характера рассматриваются директором в индивидуальном порядке.

### **Другие вопросы оплаты труда**

2.28. На основании письменного заявления работника (за исключением случая смерти работника) из фонда оплаты труда может оказываться материальная помощь в размере одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) или в абсолютном значении, при наличии денежных средств, в следующих случаях:

в случае смерти, тяжелой болезни близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);

в случае смерти работника в период его трудовых отношений с колледжем;

при продолжительной болезни работника (более 2-х месяцев), экстренным медицинским лечением (операция);

при праздновании юбилея (женщины - 50, 55 лет, мужчины - 50, 60 лет);

в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Выплата материальной помощи производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, при наличии денежных средств.

### **3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников ГАПОУ ПО ПСПК.**

3.1. Фонд оплаты труда ГАПОУ ПО ПСПК формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания обучающихся (студентов), других видов уставной деятельности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Пензенской области.

Фонд оплаты труда работников ГАПОУ ПО ПСПК формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области, средств ГАПОУ ПО ПСПК, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.2. Планирование фонда оплаты труда осуществляется на основе действующего штатного расписания и тарификационных списков ГАПОУ ПО ПСПК.

3.3. ГАПОУ ПО ПСПК самостоятельно устанавливает штатное расписание, тарификационные списки и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание и тарификационные списки утверждаются директором ГАПОУ ПО ПСПК и включают в себя должности директора, его заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, ГАПОУ ПО ПСПК вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда.

к Положению об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Пензенский социально-педагогический колледж»

**Оклады (ставки)**

по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников ГАПОУ ПО ПСПК (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008г. №216н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) (рублей)
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	8377
	Социальный педагог	8377
	Педагог-организатор	8377
3 квалификационный уровень	Воспитатель	8579
	Методист	8579
	Младший научный сотрудник	8579
	Педагог-психолог	8579
4 квалификационный уровень	Преподаватель	8782
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	8782
	Руководитель физического воспитания	8782
	Старший методист	8782
	Тьютор	8782

Примечание:

- повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование - 0,036;

- повышающий коэффициент по должности работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса...") – 0,1;

- повышающий коэффициент по должности за стаж педагогической работы устанавливается ГАПОУ ПО ПСПК в пределах выделенных ассигнований в следующих размерах:

Стаж педагогической работы	Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
От 2 до 5 лет	0,035
От 5 до 10 лет	0,07
От 10 до 20 лет	0,105
Свыше 20 лет	0,15

- повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается ГАПОУ ПО ПСПК в пределах выделенных ассигнований в следующих размерах:

Наличие категории	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории педагогическим работникам
Высшая	0,5
Первая	0,25

- повышающий коэффициент молодым специалистам ГАПОУ ПО ПСПК по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам

Категория работников	Повышающий коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	0,35

Молодым специалистом (педагогическим работником) признается гражданин Российской Федерации не старше тридцати лет, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной или муниципальной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

к Положению об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Пензенский социально-педагогический колледж»

**Оклады**

руководителей структурных подразделений ГАПОУ ПО ПСПК по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 года № 216н)

Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Руководитель структурного подразделения (ресурсный центр)	6447
Заведующий отделением	6447

**Приложение 3**

к Положению об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Пензенский социально-педагогический колледж»

**Оклады**

специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГАПОУ ПО ПСПК по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников, (рублей)
<b>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</b>		
	Делопроизводитель	4576
	Паспортист	4576
	Архивариус	4672
	Комендант	4960
<b>Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</b>		
1-й квалификационный уровень	Лаборант	4672
1-й квалификационный уровень	Техник	4672
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4672
<b>Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня</b>		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер	4960
	Специалист по охране труда	5151
	Экономист	5151
	Юрисконсульт	5151
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	Бухгалтер I категории	5720
	Специалист по кадрам I категории	5532
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	Ведущий бухгалтер	6101
	Ведущий библиотекарь *	6398
	Ведущий инженер всех специальностей и наименований	6101

<b>5-й квалификационный уровень</b>	Главные специалисты: в отделах, лабораториях; заместитель главного бухгалтера	6487
-------------------------------------	---	------

Примечание:

(\*) Оплата по должностям, относящимся к отраслям "Здравоохранение", "Культура, искусство и кинематография", в учреждениях образования осуществляется по окладам, утвержденным постановлениями Правительства Пензенской области в соответствующих отраслях.

#### **Оклады**

работников ГАПОУ ПО ПСПК по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников, (рублей)
<b><i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i></b>		
	Секретарь учебной части	4672
<b><i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i></b>		
<b>2 квалификационный уровень</b>		
	Диспетчер образовательного учреждения	4672

### Оклады

прочих работников ГАПОУ ПО ПСПК из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников, (рублей)
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	Гардеробщик	4386
	Кладовщик	4485
	Дворник	4386
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (без квалификационного разряда)	4485
	Рабочие (слесарь-сантехник, плотник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)	4485
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	Водитель автомобиля	4960
	Рабочие 4 разряда (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, плотник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)	4671
	Рабочие 5 разряда (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, плотник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)	4960
<b>2 квалификационный уровень</b>	Рабочие 6 разряда (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, плотник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)	5150

**Приложение 5**

к Положению об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Пензенский социально-педагогический колледж»

**Перечень выплат с учетом специфики работы в ГАПОУ ПО ПСПК**

Показатели специфики работы	Размер выплаты в процентах к окладу (ставке), %
Работа педагогических работников в группах, в которых ведется образовательная программа повышенного уровня образования	15%

**Приложение 6**

**Перечень  
выплат за работу в особых условиях работникам ГАПОУ ПО ПСПК**

Выплаты за работу в особых условиях работникам ГАПОУ ПО ПСПК осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

Наименование выплаты	Размер выплаты в процентах к окладу (ставке), %
<b>За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда</b>	
- с вредными условиями труда	12%*
<b>За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>	
за работу в ночное время	35%**
за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
выполнение работ различной квалификации (по должностям, отсутствующих в штатном расписании)	100% от оклада по основной должности
дополнительная работа по другой профессии (должности) на время болезни, отпуска	В соответствии со ст.151 ТК РФ
дополнительная работа по такой же профессии (должности) – расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	В соответствии со ст.151 ТК РФ
дополнительная работа по другой профессии (должности) – совмещение профессий (должностей)	В соответствии со ст.151 ТК РФ

\*Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

\*\*Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

**Перечень  
выплат за дополнительные виды и объемы работ педагогическим работникам  
ГАПОУ ПО ПСПК**

Наименование выплаты	Размер выплаты: - в процентах к окладу (ставке), % - ежемесячное денежное вознаграждение в размере, рублей
<b>За работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогических работников</b>	
<b>За классное руководство*</b>	
за классное руководство	3500 руб.
За классное руководство в бюджетных и внебюджетных группах 1 и 2 курсов (из средств бюджета Пензенской области или средств от иной приносящей доход деятельности) в группах с нормальной наполняемостью (в группах с наполняемостью меньше нормативной-пропорционально количеству обучающихся)	5000 руб.
За классное руководство в бюджетных группах 1,2,3,4 курсов (за счет средств федерального бюджета) в группах с нормальной наполняемостью (в группах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству обучающихся)	5000 руб.
<b>За заведование**</b>	
За заведование заочным отделением	35%
за заведование кабинетами, лабораториями	15%
за заведование спортивным залом	15%
за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	25%
<b>За проверку письменных работ***</b>	
за проверку письменных работ преподавателям по русскому языку и литературе (от количества часов)	15%
за проверку письменных работ преподавателям по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, физике, начертательной геометрии, технической механике, инженерной графике, рисунку (от количества часов)	10%
<b>За превышение наполняемости*</b>	
За работу секретаря - секретаря Совета колледжа - секретаря педагогического совета	5%
За работу в приемной комиссии - ответственному секретарю приемной комиссии - работникам приемной комиссии	40% 20%

\* Выплата устанавливается по наполняемости групп на 20 число каждого месяца

\*\* Выплата устанавливается на период:

- с 01 сентября по 31 августа

\*\*\* Выплата устанавливается на период закрепления педагогической нагрузки

**Приложение 8**

к Положению об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Пензенский социально-педагогический колледж»

**Перечень  
видов выплат стимулирующего характера работникам ГАПОУ ПО ПСПК**

**Заместители директора**

	<b>Показатели</b>	<b>% надбавки к окладу (ставки)</b>
1	Выполнение контрольных цифр приема	20%
2	Наличие победителей и призеров в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников - федеральных - региональных	5% 0%
3	Участие в инновационной деятельности, расширенного изучения предметов	10%
4	Организация опытно-экспериментальной работы	15%
5	Трудоустройство выпускников	10%
6	Укомплектованность учреждения среднего профессионального образования педагогическими кадрами, их качественный состав	10%
7	Уменьшение количества обучающихся, отчисленных из учреждения без уважительной причины	10%
8	Обеспечение безопасности образовательного процесса (охрана труда, пожарная безопасность др.)	3%
9	Создание благоприятного психологического климата в учреждении	10%
10	Увеличение количества обучающихся на договорной (платной) основе	10%
11	Реализация модели дуального обучения (разработка и внедрение положения о порядке организации и проведения дуального обучения, наличие договоров о проведении дуального обучения, ученических договоров о дуальном обучении)	10%
12	Организация и проведение мероприятий различного уровня на базе колледжа	10%
13	100% охват дополнительным образованием трудных подростков и стоящих на учете в КДН и ПДН	5%
14	Отсутствие правонарушений среди обучающихся в течение отчетного периода	5%
15	Доля обучающихся, являющихся волонтерами - более 30% - менее 10%	2% 0%
16	Разработка и реализация программ профессионального обучения	20%
17	Привлечение ресурсов работодателей (в денежной форме, в форме оборудования, иных видов ресурсов) для укрепления материально-технической базы образовательной организации (в течение учебного года). Доля привлеченных денежных средств (стоимости привлеченных ресурсов) в общем объеме финансирования колледжа	10%
18	Выполнение утвержденного государственного задания	10%
19	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	10%
20	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет (без учета внешних	

	совместителей) -31% и более - от 0 до 30%	5% 0%
21	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством РФ) - есть - нет	5% 0%
22	Информационная открытость (соответствие информации, размещенной на сайте ОО, требованиям Постановления Правительства РФ от 20.10.2021 №1802 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об ОО, а также о признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации») -да -нет	4% 0%
23	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся, сотрудников - да - нет	3% 0%

### Главный бухгалтер

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1.	Выполнение ежемесячного объема планируемой потребности в расходах колледжа на выполнение государственного задания	10%
2.	Соблюдение сроков выплаты заработной платы работникам колледжа, стипендии и социальных выплат студентам колледжа	20%
3.	Эффективность использования бюджетных средств и выполнение плана по внебюджетным поступлениям	30%
4.	Отсутствие нецелевого использования бюджетных средств	20%
5.	Отсутствие просроченной задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	20%
6.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по состоянию на отчетный период (месяц, квартал, год)	5%
7.	Своевременное и качественное исполнение поручений Министерства образования Пензенской области (приказов, распоряжений, указаний, протоколов совещаний)	10%
	Оперативное отслеживание изменений в законодательстве РФ по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложения. формированию отчетности, контроль за своевременным отражением изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета	5%
8.	Контроль за соблюдением сроков и порядка предоставления статистической и бухгалтерской (финансовой) отчетности	10%
9.	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности колледжа в части поступлений от иной приносящей доход деятельности	20%
10.	Наличие размещенной полной и актуальной информации о колледже на официальных сайтах для размещения информации (сайт колледжа, bus.gov.ru и т.д.)	3%
11.	Наличие процессов управления информацией (сбор, анализ, передача, хранение, защита информации; аналитические и статистические данные)	10%
12.	Качественное и своевременное ведение отчетной документации	10%
13.	Своевременное издание локальных актов колледжа и контроль за своевременным исполнением локальных актов колледжа	3%
14.	Отсутствие решений о привлечении к налоговой ответственности за несвоевременную оплату налогов, сборов и т.д., за несвоевременную сдачу деклараций и других отчетов	10%

15.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	5%
16.	Обеспечение достижения установленных образовательной организацией ежегодных значений показателе соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Пензенской области	5%
17.	Привлечение ресурсов работодателей (в денежной форме, в форме оборудования, иных видов ресурсов) для укрепления материально-технической базы образовательной организации (в течение учебного года). Доля привлеченных денежных средств (стоимости привлеченных ресурсов) в общем объеме финансирования колледжа	25%
18.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	5%

### Руководитель структурного подразделения (ресурсный центр)

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Качественное и своевременное ведение отчетной документации	30%
2	Отсутствие правонарушений среди обучающихся в течение отчетного периода	30%
3	Наличие среди учащихся призеров олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований разных уровней и направлений	20%
4	Выполнение контрольных цифр приема	30%
5	Оперативный поиск, сбор, обработка и отображение информации для своевременного предоставления по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	30%
6	Увеличение количества обучающихся на договорной (платной) основе	30%
7	Участие в проверках деятельности колледжа	20%
8	Участие в разработке и реализации программ профессионального обучения	30%

### Заведующий отделением

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Качество выполнения учебной работы и внутриколледжного контроля учебно-воспитательного процесса	40%
2	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации студентов отделения	30%
3	Высокая интенсивность по разработке локальных актов, графиков учебного процесса, программ, проектов, планов и др.	30%
4	Своевременное предоставление документации, информации, отчетности по отделению	20%
5	Сохранность контингента, отсев не более 10% от общего количества студентов на отделении без уважительной причины	40%
6	Своевременность и уровень контроля над качеством образовательного процесса, объективное оценивание результатов подготовки обучающихся (посещаемость, успеваемость, движение контингента)	50%
7	Высокая результативность работы отделения. Активное и продуктивное сотрудничество с родителями (письма, беседы и др.)	30%
8	Качественное составление учебного расписания в соответствии с санитарно-гигиеническими, методическими и организационными требованиями	45%

9	Качество координации работы преподавателей по выполнению учебных программ, планов, своевременный расчет педагогической нагрузки преподавателей отделения на следующий год.	45%
10	Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций	30%

### Специалист по кадрам; специалист по кадрам 1, 2 категории

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Организация работы с пенсионным фондом и работе по оформлению документации сотрудников	50%
2	Организация работы по подготовке предложений по развитию персонала в профессиональном росте	10%
3	Укрепление кадрового потенциала колледжа. Увеличение доли молодых (в возрасте до 30 лет) преподавателей и мастеров производственного обучения (на начало учебного года по сравнению с предыдущим учебным годом)	20%
4	Эффективное соблюдение трудового законодательства - отсутствие замечаний контролирующих органов	40%
5	Оперативный поиск, сбор, обработка и отображение информации для своевременного предоставления по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	30%
6	Формирование и обновление информационной базы работников колледжа с использованием существующих автоматизированных систем	50%
7	Участие в проверках деятельности колледжа	40%
8	Своевременное оформление и сдача в архив документов, законченных делопроизводством	30%
9	Оптимальная укомплектованность колледжа кадрами	20%
10	Эффективная ротация педагогических кадров	10%
11	Соответствие квалификации работников колледжа занимаемым должностям	20%
12	Эффективность мероприятий, направленных на снижение показателя текучести молодых специалистов и привлечение педагогов до 30 лет	20%
14	Отсутствие вакансий	10%
15	Своевременность составления должностных обязанностей сотрудников	20%
16	Своевременная аттестация руководителей, педагогических работников	20%
17	Оказание методической помощи работникам колледжа по вопросам кадровой и правовой работы	20%
18	Отсутствие обращений сотрудников на действие, бездействие специалиста по кадрам	10%

### Главный специалист (закупки)

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Формирование электронной базы учета договоров	30%
2	Эффективное проведение закупок	30%
3	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд колледжа: - своевременное заключение договоров - правильность проведения процедуры закупок	20% 30%
4	Оказание консультационных услуг участникам процедур закупок по вопросам, входящим в его компетенцию	30%

5	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	30%
6	Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контрольно-надзорных органов по закупкам	20%
7	Своевременное и качественное исполнение, без нарушения сроков и порядка предоставления, отчетности	10%
8	Своевременное проведение торгов, аукционов, конкурсов, котировок по закупкам	10%
9	Участие в работе комиссий по проведению закупок, участие в процедурах независимой оценки качества закупаемых работ, услуг, товаров	10%
10	Организация работы сайта gosuslugi.ru, торговых площадках, соответствующей требованиям законодательства	10%
11	Своевременное и качественное заключение договоров	10%

### Ведущий бухгалтер

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Интенсивность работы по успешному и своевременному освоению новых компьютерных программ	35%
2	Интенсивность работы по своевременной обработке бухгалтерской документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета	50%
3	Интенсивность работы по предоставлению информации для составления отчетности и ответов на запросы вышестоящих организаций	45%
4	Интенсивность работы по правильности отражения операций на счетах бухгалтерского учета	60%
5	Активное участие в проведении анализа бухгалтерской документации и отчетности	50%
6	Своевременное и качественное исполнение финансового плана (своевременное представление отчетов, налоговой и бухгалтерской отчетности)	30%
7	Разработка новых программ, положений, подготовка финансовых расчетов	10%
8	Качественное ведение документации, внедрение инновационных программ	20%
9	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой дисциплины, сметы доходов и расходов	20%
10	Внедрение рациональной, плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета	10%
11	Отсутствие обоснованных обращений сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	10%
12	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	20%
13	Целевое и рациональное использование бюджетных средств	30%
14	Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	10%
15	За уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач колледжа (за личные качества, за высокий уровень исполнительской дисциплины, за отношение к работе)	10%
16	За осуществление систематического и эффективного внутреннего контроля ведения бухучета	30%

### Бухгалтер 1,2 категории; бухгалтер

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
--	------------	------------------------------

1	Использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности и других информационных технологий	35%
2	Интенсивная работа с большим объемом документов по колледжу и филиалу	50%
3	Достоверное и своевременное предоставление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности, отчетности во внебюджетные фонды - отсутствие замечаний с принимающей стороны	30%
4	Работа по формированию электронной отчетности	40%
5	Ведение персонифицированного учета по ПФ, ЕСН, НДФЛ	35%
6	Контроль за экономным использованием материальных ценностей, финансовых ресурсов, сохранностью собственности колледжа - отсутствие недостач и хищений, излишек товаров - материальных ценностей	40%
7	Отсутствие решений о привлечении к налоговой ответственности за несвоевременную оплату налогов, сборов и т.д., за несвоевременную сдачу деклараций и других отчетов	30%
8	Отбор и переплет документов для хранения в архиве колледжа	25%
9	Участие в различных комиссиях (по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.), участие в проверках деятельности колледжа и филиала	15%
10	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	30%
11	Качественное исполнение договоров, бюджетных обязательств - отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности	40%
12	Контроль за исполнением договоров по платным образовательным услугам - недопущение просроченной кредиторской задолженности	30%
13	Ежемесячный мониторинг результатов работы по направлениям (з/плата, стипендия, материальные запасы и основные средства, ТЭР и т.д.)	40%
14	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	25%
15	Отсутствие обоснованных жалоб от работников колледжа по вопросам компетенции	20%
16	За участие в заседании комиссий по проведению котировок, аукционов, конкурсов по закупкам, по контролю за деятельностью колледжа	10%
17	Отсутствие жалоб и обращений от работников колледжа по вопросам оплаты труда	10%
18	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов по закупкам товарно-материальных ценностей и финансово-хозяйственной деятельности	20%
19	Контроль за соблюдением установленных лимитов на потребление электроносителей	20%

### Экономист

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Интенсивная работа с большим объемом выполняемой работы	50%

	-составление документации (тарификационных списков, штатных расписаний, др.)	
2	Обеспечение достижения установленных образовательным учреждением ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Пензенской области	30%
3	Качество, оперативное составление и внесение изменений ПФХД, заключение соглашений, дополнительных соглашений по субсидиям - отсутствие замечаний со стороны Министерства образования Пензенской области	30%
4	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	30%
5	Оказание консультационных услуг сотрудникам колледжа и филиала по вопросам оплаты труда, оформлении смет, договоров, экономических расчетов	20%
6	Качественное составление плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения и своевременное внесение изменений	30%
7	Интенсивность работы по разработке проектов локальных актов, распоряжений, инструкций	30%
8	Интенсивность работы по сбору и накоплению информации и других необходимых материалов для плановой работы и выполнению отдельных заданий	30%
9	Интенсивность работы по своевременному осуществлению экономического анализа хозяйственной деятельности колледжа	30%
10	Интенсивность работы по своевременному заключению соглашений, дополнительных соглашений о предоставлении субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, на иные цели	30%
11	Интенсивность работы по своевременному осуществлению экономических расчётов	40%
12	Качественное ведение документации	30%
13	Обеспечение установленного роста средней заработной платы работников колледжа, повышение заработной платы, предусмотренное Указами Президента РФ от 07.05.2012 № 597 и от 01.06.2012 № 761, в отчетном периоде по сравнению с предыдущим годом	20%
14	Выполнение ежемесячного объема планируемой потребности в расходах колледжа на выполнение государственного задания	10%
15	Эффективность использования бюджетных средств и выполнение плана по внебюджетным поступлениям	30%
16	Отсутствие нецелевого использования бюджетных средств	10%
17	Своевременное издание локальных актов колледжа и контроль за своевременным исполнением локальных актов колледжа	10%
18	Своевременность и качество разрабатываемой планирующей и отчетной документации	10%
19	Наличие процессов управления информацией (сбор, анализ, передача, хранение, защита информации; аналитические и статистические данные)	10%

### Преподаватель

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Участие в функционировании федеральной (региональной) экспериментальной	

	деятельности (площадка, проект) - федеральный уровень - региональный уровень	20% 10%
2	Обеспечение посещаемости уроков производственного и теоретического обучения 90% -100% (с учетом уважительных причин)	10%
3	Стабильность учебных достижений - качество знаний от 30% до 50% - качество знаний более 50%	10% 20%
4	Содействие трудоустройству студентов - до 5 студентов - от 5 до 10 студентов - от 10 до 15 студентов - более 15 студентов	5% 10% 15% 20%
5	Обеспечение занятости студентов во внеурочное время - организация работы предметных кружков, секций по интересам и т.п. и вовлечение в них - от 5 до 9 студентов - от 10 до 15 студентов - более 15 студентов	5% 10% 15%
6	Обобщение собственного эффективного педагогического опыта и его демонстрация через проведение мастер-классов, презентаций, портфолио, авторских публикаций в профессиональных педагогических изданиях, сборниках научно-методических работ и др.	15%
7	Участие в работе Центра по профориентации	15%
8	Организация работы по профилактике правонарушений и вредных привычек среди обучающихся (для класных руководителей) - правонарушения в группе отсутствуют	10%
9	Участие в организации и проведении мероприятий (выставки, предметные олимпиады, викторины, творческие конкурсы, спортивные мероприятия и праздники, «Дни открытых дверей», «Ярмарки ученических мест», круглые столы с работодателями и т.п.) - мероприятие внутри колледжа – 1 мероприятие - региональный (межрегиональный) уровень – 1 мероприятие	5% 10%
10	Разработка и внедрение электронных ресурсов по учебным дисциплинам	10%
11	Разработка и внедрение актуальных программ курсов повышения квалификации, обучающихся семинаров	15%
12	Организация уроков на производстве	10%
13	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов, руководства по поводу конфликтных ситуаций	10%
14	Регулярная подготовка материалов для размещения информации на сайте (публикация статьи с предоставлением фотоматериала: статья на сайт должна быть авторской, актуальной, содержательной и соответствовать требованиям)	5%
15	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурства по колледжу - организация работ по уборке и благоустройству территории	10% 15%
16	Участие в конкурсах, конференциях, семинарах, мастер-классах, публикации статей и т.п. - мероприятие внутри колледжа - региональный (межрегиональный) уровень - всероссийский уровень - международный уровень	5% 10% 15% 20%
17	Подготовка студентов к участию в конкурсах, олимпиадах, конференциях, конкурсах профессионального мастерства и т.п. - мероприятие внутри колледжа	5%

	- региональный (межрегиональный) уровень - всероссийский уровень - международный уровень	10% 15% 20%
18	Участие в спартакиадах, соревнованиях, первенствах и т.п. - мероприятие внутри колледжа - региональный (межрегиональный) уровень - всероссийский уровень - международный уровень	5% 10% 15% 20%
19	Подготовка студентов к участию в спартакиадах, соревнованиях, первенствах и т.п. - мероприятие внутри колледжа - региональный (межрегиональный) уровень - всероссийский уровень - международный уровень	5% 10% 15% 20%
20	Подготовка учебно-методического обеспечения дополнительных образовательных программ:	10%
21	Результативность воспитательной работы с обучающимися колледжа (инвалиды, сироты, обучающиеся из неполных семей)	20%
22	Качественная организация всех видов дежурств на протяжении учебного года (положение, план, график санитарных уборок и т.п.)	20%

#### **Руководитель физического воспитания**

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Выявление способных (талантливых, одаренных) студентов, выстраивание индивидуальной траектории развития	20%
2	Участие в работе судейской коллегии, участие в создании сборных команд	30%
3	Организация подготовки и участия студентов колледжа во всех спортивных мероприятиях (соревнования, слеты, сдача ГТО и т.д. )	30%
4	Организация здоровосберегающей среды в Колледже	10%
5	Организация и проведение в колледже спортивных мероприятий, слётов, соревнований ГТО различных уровней	20%
6	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	20% 10%

#### **Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности**

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Работа по актуализации сведений в информационных уголках по патриотическому воспитанию, профилактике экстремизма, терроризма, гражданской обороне	20%
2	Привлечение ветеранов, представителей молодежных и других общественных организаций для участия в мероприятиях военно-патриотической направленности - на уровне колледжа - на уровне региона	15% 20%
3	Руководство работой объединений студентов (ОМОД, служба студенческой безопасности и др.)	30%
4	Организация работы студентов-тьюторов	10%
5	Организация и участие в проведении мероприятий по охране труда, жизни и здоровья обучающихся и работников колледжа	10%
6	Организация и проведение в колледже мероприятий различного уровня	20%
7	Участие в общественных делах колледжа : - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	20% 10%

8	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	10%
---	--	-----

### Ведущий библиотекарь

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Высокая читательская активность студентов - от 30 до 50% читателей - от 51% до 70% читателей - более 70% читателей	20% 30% 40%
2	Ежемесячная работа по проведению тематических мероприятий со студентами, проживающими в общежитии	40%
3	Оказание помощи студентам и преподавателям при подготовке к участию в различных конкурсах, олимпиадах, при написании докладов, рефератов, курсовых работ	20%
4	Регулярная подготовка материалов для размещения информации на сайте - за каждую публикацию с фотоматериалом	1%
5	Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций	10%
6	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	20% 10%

### Воспитатель

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Организация разнообразной внеурочной деятельности студентов, проживающих в общежитии	20%
2	Вовлечение трудных подростков и подростков, стоящих на различных видах учета, во внеурочную занятость (участие в мероприятиях, конкурсах, спортивных соревнованиях; посещение объединений, секций, др.) - 100% охват	20%
3	Повышение эффективности работы со студентами (из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа, состоящими на полном государственном обеспечении) - за 1-го чел.	2%
4	Отсутствие замечаний по соблюдению студентами правил проживания в общежитии, санитарно- гигиенических норм	35%
5	Эффективная работа по профилактике правонарушений и преступлений студентами, проживающими в общежитии - отсутствие правонарушений (преступлений) - снижение количества правонарушений (преступлений) по сравнению с предыдущим кварталом	30% 20%
6	Отсутствие жалоб от законных представителей, администрации колледжа, представителей проверяющих организаций на создание нормальных условий проживания в общежитии	30%
7	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	10%
8	Участие в общественных делах колледжа: - организация работ по уборке и благоустройству территории	10%

### Методист

	Показатели	% надбавки
--	------------	------------

		<b>к окладу (ставки)</b>
1	Квалитативный мониторинг качества преподавания и при необходимости разработка системы корректирующих мер	30%
2	Наличие мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации программ, освоения их обучающимися, соответствия прогнозируемых и достигнутых результатов (промежуточная аттестация, итоговая аттестация, входной и текущий контроль)	30%
3	Расширение практики проведения уроков теоретического обучения на базе предприятий (организаций) - до 50% учебных групп - от 50% до 70 % учебных групп - от 75% до 100% учебных групп	20% 30% 40%
4	Методическое сопровождение деятельности преподавателей по разработке, корректировке и рецензировании рабочих программ учебных дисциплин, междисциплинарных курсов, модулей, включая рабочие учебные программы для дополнительного образования	20%
5	Участие в проведении информационно-рекламных мероприятий	20%
6	Организация и руководство деятельностью учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов и т.п.	20%
7	Участие в разработке основной профессиональной образовательной программы отделения (специальности) в соответствии с ФГОС	20%
8	Обобщение и распространение передового педагогического опыта, включая индивидуальный опыт преподавателей (за последние 3 года)	20%
9	Организация и проведение в колледже олимпиад, конкурсов, выставок и т. п. мероприятий	20%
10	Научно-педагогические и методические публикации в изданиях различного уровня	20%
11	Участие в конференциях различного уровня	20%
12	Обмен опытом работы и консультации по вопросам организации учебной, учебно-производственной, воспитательной, научно-методической работы на учебно-методических объединениях разного уровня, методического совета колледжа и т.д.	20%
13	Создание инновационной образовательной среды: разработка инновационных образовательных программ; использование современных образовательных технологий, применение новых форм организации учебного процесса, изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий;	30%

### **Тьютор**

	<b>Показатели</b>	<b>% надбавки к окладу (ставки)</b>
1	Увеличение числа социальных партнеров (работодателей) колледжа - за каждое предприятие	5%
2	Эффективная работа по содействию трудоустройству студентов по профилю получаемого образования - в рамках обучения по индивидуальному графику - в рамках внеурочной деятельности	30% 30%
3	Осуществление производственной деятельности (выполнение производственных заказов, организация питания)	40%
4	Организация межведомственного взаимодействия с различными организациями	50%

### **Социальный педагог, педагог-психолог**

	<b>Показатели</b>	<b>% надбавки к окладу (ставки)</b>
1	Разработка и внедрение программ, мероприятий по профилактике (экстремизма, употребления ПАВ, асоциального поведения и др.)	30%
2	Привлечение общественности, органов системы профилактики, др. для участия в мероприятиях социальной и профилактической направленности	20%
3	Отсутствие жалоб со стороны органов опеки и попечительства, законных представителей студентов, субъектов системы профилактики	20%
4	Эффективная работа по профилактике правонарушений и преступлений - отсутствие правонарушений (преступлений) - снижение количества правонарушений (преступлений) по сравнению с предыдущим кварталом	30% 20%
5	Участие в работе в качестве постоянного члена Совета по профилактике	20%
6	Проведение адаптационных мероприятий для вновь поступивших студентов (адаптационный курс)	20%
7	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	15%
8	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурства	10%
9	Участие в профориентационной работе	20%
10	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения среди населения (1 мероприятие)	5%

### **Педагог-организатор**

	<b>Показатели</b>	<b>% надбавки к окладу (ставки)</b>
1	Результативность работы по вовлечению студентов в молодежные, студенческие, творческие, спортивные объединения отделения - более 90% - 71%-90% - 50%-70% - менее 50%	50% 40% 20% 0%
2	Вовлечение трудных подростков и подростков, стоящих на различных видах учета во внеурочную занятость (участие в мероприятиях, конкурсах, спортивных соревнованиях; посещение объединений, секций) - 100% охват	20%
3	Проведение адаптационных мероприятий для вновь поступивших студентов (адаптационный курс)	20%
4	Участие в профориентационной деятельности	10%
5	Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей по поводу конфликтных ситуаций	10%
6	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	15%
7	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	20% 10%
8	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения среди населения (1 мероприятие)	5%
9	Участие в организации волонтерской работы	10%

### **Педагог дополнительного образования**

	<b>Показатели</b>	<b>% надбавки к окладу (ставки)</b>
1	Обеспечение посещаемости занятий секций, объединений 90% -100% (с учетом уважительных причин)	30%
2	Представление опыта колледжа, своего собственного опыта (по направлению работы педагога дополнительного образования) на мероприятиях различного уровня (выступления, доклады, публикации, информационные материалы, мастер-классы и т.п.)	30%
3	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	15%
4	Вовлечение студентов «группы риска» в работу творческих объединений	20%
5	Количество мероприятий, проведенных вместе с социальными партнерами	10%
6	Подготовка студентов к участию в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.п.	20%
7	Участие в организации волонтерской работы	10%

### **Заведующий хозяйством**

	<b>Показатели</b>	<b>% надбавки к окладу (ставки)</b>
1	Организация работы по укреплению материально-технической базы -уменьшение количества списываемого оборудования, инвентаря, техники по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим кварталом - выполнение работы по заключению договоров поставки и услуг	30% 40%
2	Организация работы по соответствию всем требованиям санитарных норм и норм безопасности, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в отделении - отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	50%
3	Работа по выполнению энергосберегающей программы (в сравнении с кварталом предыдущего года) - уменьшение натуральных показателей ТЭР - показатели ТЭР на прежнем уровне	40% 30%
4	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	60%
5	Работа по антитеррористической защищенности колледжа -отсутствие замечаний со стороны правоохранительных органов	60%
6	Организация работы по развитию материально-технической базы с привлечением спонсорской помощи - проведение ремонтных работ, получение материальных ценностей, др.	70%
7	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации (проведение ремонтных работ работниками колледжа)	45%
8	Отсутствие замечаний по оформлению и своевременному предоставлению запрашиваемой информации	50%
9	Выполнение работ по благоустройству здания и территории колледжа	45%

### **Ведущий инженер-программист**

	<b>Показатели</b>	<b>% надбавки к окладу (ставки)</b>
1	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы по электронному ведению документооборота колледжа	60%
2	Обеспечение работы по размещению информации на сайте колледжа	40%

3	Квалифицированное оказание методической помощи работникам колледжа при изучении инновационных программ и вычислительной техники	50%
4	Отсутствие жалоб по осуществлению сопровождения внедрения программ и программных средств	70%
5	Информационное обеспечение образовательного процесса	40%
6	Организация работы по внедрению инновационных форм и методов в образовательный процесс, связанный с применением технологий дистанционного обучения	40 %
7	Участие в проведении информационно-рекламных мероприятий	25%
8	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	60%

### **Юрисконсульт**

	<b>Показатели</b>	<b>% надбавки к окладу (ставки)</b>
1	Интенсивность работы при получении необходимых колледжу лицензий, сертификатов, свидетельств, внесение изменений и регистрация учредительных документов	60%
2	Участие в работе по заключению договоров	50%
3	Участие в разработке внутренних локальных актов	50%
4	Ведение правовой документации по нанимателям жилых помещений в общежитиях(выселение, вселение, учет, подготовка уведомлений)	40%
5	Эффективная работа по составлению претензий, жалоб на решения, постановления, определения судебных и административных органов	60%
6	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	20%

### **Специалист по охране труда**

	<b>Показатели</b>	<b>% надбавки к окладу (ставки)</b>
1	Организация работы по устранению предписаний контролирующих органов	30%
2	Участие в разработке внутренних локальных актов	30%
3	Контроль за исполнением требований безопасности труда и использованием здоровые сберегающих технологий	30%
4	Оказание методической помощи отделениям колледжа по вопросам охраны труда	30%
5	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	30%

### **Лаборант**

	<b>Показатели</b>	<b>% надбавки к окладу (ставки)</b>
1	Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния лаборатории	25%
2	Проведение индивидуальных консультаций для студентов при проведении лабораторных и практических работ	30%
3	Отсутствие срыва занятий вследствие неисправности техники и оборудования	20%
4	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	20%

5	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	10%
6	Выполнение работ по благоустройству здания и территории колледжа	25%
7	Качественная и своевременная подготовка документов выпускных групп	30%
8	Оперативная работа с документами государственного образца (заполнение, регистрация)	50%
9	Систематический контроль пересдачи академических задолженностей студентами заочного отделения колледжа	10%
10	Систематический контроль ведения журналов учебных занятий педагогическими работниками при численности учебных групп: - до 20 чел	40%
11	Оказание эффективного содействия в учебно-воспитательном процессе преподавателям и студентам колледжа	30%

### Секретарь учебной части

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Отсутствие замечаний по достоверному и оперативному ведению установленной документации (отчетов статистического наблюдения, базы данных о движении студенческого контингента) - до 500 человек - от 500 до 1000 человек - свыше 1000 человек	40% 50% 60%
2	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности	30%
3	Оказание эффективного содействия в учебно-воспитательном процессе преподавателям и студентам колледжа	40%
4	Отсутствие жалоб со стороны родителей и обучающихся	40%
5	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам организаций	40%
6	Участие в проведении информационно-рекламных мероприятий	10%
7	Оперативная работа с архивной документацией	10%
8	Качественное и своевременное заполнение формы СПО-1	30%

### Диспетчер образовательного учреждения

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Создание индивидуальных образовательных траекторий	30%
2	Систематический контроль за ведением журналов учебных занятий педагогическими работниками при численности учебных групп: - до 20 групп - от 20 до 30 групп - свыше 30 групп	40% 50% 60%
3	Отсутствие жалоб со стороны родителей и обучающихся	30%
4	Ежемесячный контроль за выполнением педагогическими работниками учебной нагрузки (форма ф-3)	70%
5	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	35%

6	Участие в общественных делах колледжа: - в проведении информационно-рекламных мероприятий - организация работ по уборке и благоустройству территории	10% 10%
7	Качественная и своевременная подготовка документов выпускных групп	30%
8	Оперативная работа с документами государственного образца (заказ, ведение, регистрация, списание и пр.)	50%
9	Систематический контроль за пересдачей академических задолженностей студентами колледжа	10%

### Делопроизводитель

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Отсутствие замечаний на своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой	40%
2	Формирование и использование актуальных IT-программ, обеспечивающих доступность документооборота -применение программы	35%
3	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий директора колледжа в установленные сроки	40%
4	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние рабочего места	40%
5	Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений директора до исполнителей	45%
6	Отсутствие жалоб и претензий со стороны родителей, студентов, посетителей на работу делопроизводителя	25%
7	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам организаций	30%
8	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	30%

### Паспортист

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Отсутствие жалоб, замечаний по своевременному осуществлению прописки и выписки лиц, проживающих в общежитии	25%
2	Работа с большим объемом персональных данных	30%
3	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние рабочего места	20%
4	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	20%
5	Организация работы с управлением миграционной службы по Пензенской области по регистрации иностранных студентов, проживающих в общежитии	25%

### Архивариус

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны студентов, родителей, работников колледжа по подготовке информации справочного характера	30%
2	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние участка	30%
3	Выполнение работ по благоустройству здания и территории отделения	30%

4	Оказание консультации работникам колледжа по организации работы архивных документов	30%
5	Организация работы по документации различных ведомственных учреждений	50%
6	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	20%

#### **Кладовщик**

	<b>Показатели</b>	<b>% надбавки к окладу (ставки)</b>
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние участка	50%
2	Мониторинг потребности в приобретении товароматериальных ценностей для образовательного процесса	40%
3	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	60%
4	Своевременное, полное, достоверное составление документации - отсутствие замечаний	40%
5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны сотрудников колледжа и сторонних организаций	25%

#### **Комендант**

	<b>Показатели</b>	<b>% надбавки к окладу (ставки)</b>
1	Организация работы по выполнению правил пожарной и электробезопасности - отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	40%
2	Содержание общежития в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние общежития	40%
3	Отсутствие жалоб со стороны проживающих, законных представителей, администрации колледжа, представителей проверяющих организаций	30%
4	Участие в проведении текущих ремонтных работ	40%
5	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	40%
6	Выполнение работ по благоустройству здания и территории колледжа	40%
7	Работа по выполнению энергосберегающей программы	40%
8	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	40%

#### **Гардеробщик**

	<b>Показатели</b>	<b>% надбавки к окладу (ставки)</b>
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние участка	50%
2	Организация работы по бережному хранению сданных вещей - отсутствие пропажи и испорченных вещей во время дежурства	40%
3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	35%
4	Участие в проведении текущих ремонтных работ	35%
5	Своевременная подача звонков, согласно расписанию учебных занятий	15%
6	Выполнение обязанностей по пожарной безопасности	25%
7	Выполнение обязанностей по антитеррористической защищенности	40%

#### **Водитель автомобиля**

	<b>Показатели</b>	<b>% надбавки к окладу</b>
--	-------------------	----------------------------

		<b>(ставки)</b>
1	Безаварийная работа - отсутствие ДТП по вине водителя	50%
2	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	50%
3	Оперативное устранение выявленных в ходе диагностики дефектов и неисправностей автотранспортного средства	50%
4	Отсутствие замечаний по оформлению и своевременной сдаче документации (путевой лист)	25%
5	Выполнение работ по уборке и благоустройству территории, гаража	25%
6	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	20%
7	Работа на различных видах транспортных средств	100%
8	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	10%

### **Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

	<b>Показатели</b>	<b>% надбавки к окладу (ставки)</b>
1	Оперативное и результативное выполнение распоряжений заведующего хозяйством - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки	100%
2	Качественная уборка помещений - отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы	100%
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, соблюдение периодичности уборки - отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	90%
4	Уборка санитарных узлов	70%
5	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	65%
6	Проведение текущих ремонтных работ	50%
7	Сохранность озеленения колледжа	45%
8	Соблюдение сохранности материалов, инструментов, инвентаря, экономное и рациональное использование	30%

### **Дворник**

	<b>Показатели</b>	<b>% надбавки к окладу (ставки)</b>
1	Оперативное и результативное выполнение распоряжений заведующего хозяйством - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки	40%
2	Качественная уборка территории - отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы	40%
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, соблюдение периодичности уборки - отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	40%
4	Соблюдение сохранности материалов, инструментов, инвентаря, экономное и рациональное их использование	20%
5	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	40%
6	Проведение текущих ремонтных работ	30%
7	Озеленение участка	25%

8	Выполнение работ по благоустройству здания и территории колледжа	30%
---	--	-----

**Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, плотник,  
слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник**

	<b>Показатели</b>	<b>% надбавки к окладу (ставки)</b>
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, соблюдение периодичности уборки - отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние участка	50%
2	Оперативное и результативное выполнение распоряжений заведующего хозяйством - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки	40%
3	Оперативное и результативное выполнение работ по разным участкам колледжа	120%
4	Выполнение ремонтных работ повышенной сложности, требующей специальных навыков	40%
5	Выполнение работ по благоустройству здания и территории колледжа	40%
6	Работа по выполнению энергосберегающей программы	40%
7	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	45%
8	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	45%
9	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны сотрудников колледжа и сторонних организаций	45%

**Выплаты стимулирующего характера работникам за счет средств от иной приносящей доход деятельности**

Результативность работы предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (прочих платных услуг, платных образовательных услуг):

**Работники колледжа**

	<b>Показатели</b>	<b>% надбавки к окладу (ставки)</b>
1	Организация работы по набору и подготовке слушателей по программам дополнительного профессионального образования	30%
2	Реализация модели дуального обучения	30%
3	Работа, связанная с обслуживанием слушателей и лиц, обучающихся на договорной основе, прочих платных услуг (с указанием вида работ)	30%
4	Интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе	50%
5	Изучение спроса на платные образовательные услуги и определение предполагаемого контингента обучающихся	50%
6	Организация текущего контроля качества и количества оказываемых платных образовательных услуг.	25%
7	Обеспечение обучающегося и (или) заказчика бесплатной, доступной и достоверной информацией о платных образовательных услугах.	40%
8	Контроль исполнения договорных обязательств обучающимися в части оплаты стоимости оказания платных образовательных услуг.	50%
9	Своевременное предоставление информации об имеющейся задолженности по договорам платных образовательных услуг.	30%

10	Обеспечение безопасности образовательного процесса (охрана труда, пожарная безопасность др.)	3%
11	Выполнение плана по внебюджетным поступлениям	5%

**Перечень должностей работников,  
которым устанавливается персональный повышающий коэффициент  
к должностному окладу**

<b>Наименование должности</b>	<b>Персональный повышающий коэффициент</b>	<b>Критерии</b>
Главный специалист (закупки), ведущий бухгалтер, экономист, заведующий отделением, ведущий инженер-программист	3,0	<i>Ориентация на результат</i> (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки, настойчивость и энергичностью достижении результата) <i>Инициативность</i> (способность прогнозировать, предлагать и предпринимать активные действия для достижения рабочих целей; стремление и умение инициировать улучшения существующих условий и процессов в работе) <i>Гибкость, адаптивность</i> (способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими) <i>Работа в коллективе</i> (способность повышать результативность работы за счет тесной кооперации с другими сотрудниками; умение поддерживать хорошие деловые отношения с коллегами с целью достижения намеченных целей) <i>Решение проблем</i> (способность действовать настойчиво и изобретательно для решения возникающих проблем) <i>Степень самостоятельности и ответственности</i>
Специалист по кадрам 1 кат, бухгалтер 1 кат, бухгалтер, заведующий хозяйством, юристконсульт	2,5	<i>Ориентация на результат</i> (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки) <i>Инициативность</i> (способность прогнозировать, предлагать и предпринимать активные действия для достижения рабочих целей; стремление и умение инициировать улучшения существующих условий и процессов в работе) <i>Гибкость, адаптивность</i> (способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими) <i>Работа в коллективе</i> (способность повышать результативность работы за счет тесной кооперации с другими сотрудниками; умение поддерживать хорошие деловые отношения с коллегами с целью достижения намеченных целей)

		<p><i>Решение проблем</i> (способность действовать настойчиво и изобретательно для решения возникающих проблем)</p> <p><i>Степень самостоятельности и ответственности</i></p>
Руководитель структурного подразделения (ресурсный центр),	2,0	<p><i>Ориентация на результат</i> (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки)</p> <p><i>Инициативность</i> (способность прогнозировать, предлагать и предпринимать активные действия для достижения рабочих целей; стремление и умение инициировать улучшения существующих условий и процессов в работе)</p> <p><i>Гибкость, адаптивность</i> (способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими)</p> <p><i>Работа в коллективе</i> (способность повышать результативность работы за счет тесной кооперации с другими сотрудниками; умение поддерживать хорошие деловые отношения с коллегами с целью достижения намеченных целей)</p> <p><i>Решение проблем</i> (способность действовать настойчиво и изобретательно для решения возникающих проблем)</p> <p><i>Степень самостоятельности и ответственности</i></p>
Диспетчер образовательного учреждения, секретарь учебной части, делопроизводитель, водитель автомобиля	1,5	<p><i>Ориентация на результат</i> (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки)</p> <p><i>Инициативность</i> (способность прогнозировать, предлагать и предпринимать активные действия для достижения рабочих целей; стремление и умение инициировать улучшения существующих условий и процессов в работе)</p> <p><i>Гибкость, адаптивность</i> (способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими)</p> <p><i>Работа в коллективе</i> (способность повышать результативность работы за счет тесной кооперации с другими сотрудниками; умение поддерживать хорошие деловые отношения с коллегами с целью достижения намеченных целей)</p> <p><i>Решение проблем</i> (способность действовать настойчиво и изобретательно для решения возникающих проблем)</p> <p><i>Степень самостоятельности и ответственности</i></p>
Методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, ведущий библиотекарь, лаборант, кладовщик, комендант	1,0	<p><i>Ориентация на результат</i> (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки)</p> <p><i>Инициативность</i> (способность прогнозировать, предлагать и предпринимать активные действия для достижения рабочих целей; стремление</p>

		<p>и умение инициировать улучшения существующих условий и процессов в работе)</p> <p><i>Гибкость, адаптивность</i>  (способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими)</p> <p><i>Степень самостоятельности и ответственности</i></p>
<p>Воспитатель, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электрик, слесарь-сантехник, плотник, гардеробщик, дворник</p>	0,5	<i>Степень самостоятельности и ответственности</i>

### **Порядок и условия почасовой оплаты труда**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников ГАПОУ ПО ПСПК применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

часов педагогической работы, выполненных преподавателями сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

преподавательской работы, выполненной преподавателями сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

приема экзаменов (консультаций).

2. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников колледжа, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (студентами) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

При обучении студентов могут применяться следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - 0,25;

для доцента, кандидата наук - 0,20;

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера ставки по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; имеющих звания «Заслуженный» – в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами, могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.