

акт
01.10.2025

Министерство образования Пензенской области
Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Пензенской области
"Пензенский колледж транспортных технологий"

Согласовано
Первичная профсоюзная
организация
ГАПОУ ПО ПКТТ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ ПО ПКТТ



Л.В. Казакова
2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПЕНЗЕНСКОЙ
ОБЛАСТИ
«ПЕНЗЕНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ТРАНСПОРТНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»
(ГАПОУ ПО ПКТТ)

г. Пенза
2025 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 колледж транспортных технологий» (далее – ГАПОУ ПО ПКТТ), и порядок её применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Федеральным законом от 29.12.2012 N 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" (с последующими изменениями), Законом Пензенской области от 14.06.2024 N 4356-ЗПО "О некоторых вопросах, связанных с оплатой труда работников органов государственной власти Пензенской области, работников государственных учреждений Пензенской области, и об установлении дополнительных гарантий отдельным категориям работников государственных и муниципальных учреждений Пензенской области", Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р (с последующими изменениями), 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 N АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023 протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (с последующими изменениями), от 05.05.2008 N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (с последующими изменениями), от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (с последующими изменениями), от 29.12.2007 N 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), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

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 специфики работы в образовательных организациях;

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.

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и стимулирующих выплат, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ).

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 №№ 9,10.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере другим работникам колледжа принимается директором ГАПОУ ПО ПКТТ персонально в отношении конкретного работника и утверждается приказом.

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.

Индексация базовых окладов производится в соответствии нормативными правовыми актами Правительства Пензенской области.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего характера размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже МРОТ, указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы, не включающей в себя выплаты компенсационного характера и выплаты за дополнительные виды и объемы работ.

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 ПКТТ 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 ТКС работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения профсоюза и Совета.

2. Порядок расчета заработной платы работников ГАПОУ ПО ПКТТ

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;
- повышающие коэффициенты в зависимости от специфики работы в образовательных организациях; уровня управления (для руководителей образовательных организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников ГАПОУ ПО ПКТТ 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 ПКТТ 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.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер заработной платы, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения заработной платы должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации должна составлять не более 40 процентов.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников ГАПОУ ПО ПКТТ

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

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

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

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

$Ч_{ст}$ – 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):

$$Ч_{ст} = \frac{O_{\partial}^{н.р}}{72 \text{ часа}}, \text{ где}$$

$Ч_{ст}$ – часовая ставка;

$O_{\partial}^{н.р}$ – оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за 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.

Порядок почасовой оплаты определен в приложении 11.

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

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада руководителя учреждения (рублей в месяц)
1	76811
2	71770
3	66994
4	62750
5	58638
6	54789
7	51208
8	47891

Размер должностного оклада директора определяется трудовым договором.

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 ПКТТ 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.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее по тексту - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы) для руководителя Учреждения устанавливается в кратности до 5, заместителей и главного бухгалтера до 3,5.

Решение об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы для руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера принимается Министерством образования Пензенской области и оформляется правовым актом.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте Министерства образования Пензенской области.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате указанных лиц и представление ими данной информации осуществляется в порядке, установленном Правительством Пензенской области.

2.13. Размеры окладов других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений) 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.

2.14. Заработная плата работников АУП (руководителей образовательной организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$З_{\text{Рук (АУП)}} = О_{\text{д Рук (АУП)}} + Д_{\text{Рук (АУП)}} + С_{\text{Рук (АУП)}}$$

где

$З_{\text{Рук (АУП)}}$ - месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

$О_{\text{д Рук (АУП)}}$ - оклад руководителей и других работников из числа АУП;

$Д_{\text{Рук (АУП)}}$ - доплаты (в том числе компенсационные выплаты) руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы;

$С_{\text{Рук (АУП)}}$ - стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП.

2.15. Заключение трудовых договоров с руководителями образовательных организаций на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя образовательной организации обеспечивать достижение установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

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

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

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

2.17. 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.

2.18. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$З_{\text{УВП}} = О_{\text{д УВП}} + В_{\text{УВП}} + С_{\text{УВП}},$$

где

$З_{\text{УВП}}$ - месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$О_{\text{д УВП}}$ - оклад работника из числа УВП и ОП;

$В_{\text{УВП}}$ - компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

$С_{\text{УВП}}$ - стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП.

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

2.19. 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 ПКТТ, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) ГАПОУ ПО ПКТТ из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным

группам общепрофессиональных 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 фонда оплаты труда

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).

Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, здравоохранения, в образовательных организациях осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общепрофессиональным условиям.

2.20. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$З_{\text{раб}} = О_{\text{д}}^{\text{раб}} + В^{\text{раб}} + С^{\text{раб}},$$

где

$З_{\text{раб}}$ - месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$О_{\text{д}}^{\text{раб}}$ - оклад работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$В^{\text{раб}}$ - выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

$С^{\text{раб}}$ - стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП.

Порядок расчета компенсационных выплат

2.21. Размер выплат компенсационного характера определяется ГАПОУ ПО ПКТТ самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

Перечень выплат компенсационного характера работникам ГАПОУ ПО ПКТТ дан в приложении 6.

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 ПКТТ в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.22. 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 работникам, в том числе педагогическим за дополнительные виды и объемы работы

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

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

2.24. 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

2.25. 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.

2.26. 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

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

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;

- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

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 образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию (первая категория, высшая категория), статус "молодой специалист" ([приложение 5](#))), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;

- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации);

- премиальные выплаты по итогам работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образования, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

Размер стимулирующего фонда преподавателей, мастеров производственного обучения по вождению транспортных средств составляет не более 30% от фонда оплаты труда указанных работников. Стоимость 1 балла зависит от общего показателя набранных сотрудниками баллов за предыдущий квартал.

Перечень выплат стимулирующего характера работникам ГАПОУ ПО ПКТТ дан в [приложении 8](#).

Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя исполнительного органа Пензенской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя

образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта исполнительного органа Пензенской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.

2.28. 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;
- 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

2.29. На основании письменного заявления работника (за исключением случая смерти работника) из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) 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 рождении ребенка, заключении первого брака;

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.

В исключительных случаях (недостаточность средств стимулирующей части фонда) размер материальной помощи может быть снижен.

2.30. За счет средств от приносящей доход деятельности директором в индивидуальном порядке рассматриваются заявления и оказывается материальная помощь в связи с тяжелым материальным состоянием и прочими возникшими обстоятельствами.

2.31. Установить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования на базе основного общего образования, в том числе адаптированные программы, на которых

возложено исполнение функций классного руководства в группах 1 и 2 курсов в размере 5000 рублей.

2.32. Установить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования, на которых возложено исполнение функций классного руководства, и педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющих классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья в размере:

- 5000 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более классах (учебных группах));
- 10000 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более классах (учебных группах)).

2.33. Установить с 01.09.2024 выплату ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) в размере 5000 рублей.;

2.34. Установить ежегодную единовременную выплату к началу учебного года в размере 5750 рублей педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность в образовательных организациях по основному месту работы.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников ГАПОУ ПО ПКТТ.

3.1. Фонд оплаты труда работников ГАПОУ ПО ПКТТ формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ, обеспечения и создания условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Пензенской области и средств ГАПОУ ПО ПКТТ, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство), педагогическим работникам, реализующим программы среднего профессионального образования, формируется за счет средств федерального бюджета в объеме, необходимом для 100% обеспечения педагогических работников ГАПОУ ПО ПКТТ, на которых возложено исполнение функций классного руководства (кураторства).

Фонд оплаты труда на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство организаций среднего профессионального образования формируется за счет средств бюджета Пензенской области в объеме, необходимом для 100% обеспечения педагогических работников образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального обучения на базе основного общего образования, в том числе

адаптированные программы, на которых возложено исполнение функций классного руководства в группах 1 и 2 курсов.

Фонд оплаты труда на ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций формируется за счет средств федерального бюджета в объеме, необходимом для 100-процентного обеспечения педагогических работников, осуществляющих трудовые функции в государственной образовательной организации, по должности "советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

3.2. Планирование фонда оплаты труда осуществляется на основе действующего штатного расписания, тарификационных списков ГАПОУ ПО ПКТТ с учетом темпа роста среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Пензенской области, уровня минимального размера оплаты труда и индекса повышения оплаты труда в соответствии с законодательством.

Фонд оплаты труда состоит из:

- базовой части (с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях и персональных повышающих коэффициентов) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;
- стимулирующей части.

3.3. ГАПОУ ПО ПКТТ самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований из бюджета Пензенской области, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

Штатное расписание утверждается директором ГАПОУ ПО ПКТТ и включает в себя должности служащих, профессии рабочих, директора, его заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.

Учредитель вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных образовательных организаций, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

При этом образовательная организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации - не более 40 процентов.

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Пензенский колледж транспортных технологий»

Оклады (ставки)

по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
ГАПОУ ПО ПКТТ (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	18455
	Концертмейстер	18455
	Социальный педагог	18455
	Педагог-организатор	18455
3 квалификационный уровень	Воспитатель	19220
	Мастер производственного обучения, мастер производственного обучения по вождению транспортных средств	19220
	Методист, младший научный сотрудник	19220
	Педагог-психолог	19220
4 квалификационный уровень	Преподаватель	20000
	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	20000
	Руководитель физического воспитания	20000
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	20000

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Пензенский колледж транспортных технологий»

Оклады

руководителей структурных подразделений ГАПОУ ПО ПКТТ
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)
2 квалификационный уровень	
Заведующий отделением	19317
Начальник отдела	19317
Руководитель центра по работе с социальными партнерами	19317
Руководитель многофункционального центра прикладных квалификаций	19317
Старший мастер	19317
Заведующий лабораторией, мастерскими	19317

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
"Пензенский колледж транспортных технологий"

Оклады

специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
ГАПОУ ПО ПКТТ 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)
<i>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</i>		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	13962
	Делопроизводитель	13962
	Дежурный по общежитию	13962
	Паспортист	13962
	Архивариус	13962
	Комендант	13962
<i>Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</i>		
1-й квалификационный уровень	Техник	14809
	Лаборант	14809
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий архивом	15251
4-й квалификационный уровень	Механик	16178
<i>Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня</i>		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер	16665
	Инженер (специалист) всех специальностей и наименований	16665
	Специалист по кадрам	16665
	Юрисконсульт	16665
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	Бухгалтер I категории	17677
	Инженер (специалист) всех специальностей и наименований I категории	17677
	Специалист по кадрам I категории	17677
	Юрисконсульт I категории	17677

4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	Ведущий бухгалтер	18209
	Ведущий инженер (специалист) всех специальностей и наименований	18209
	Ведущий экономист	18209
	Ведущий специалист по закупкам	18209
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, лабораториях; заместитель главного бухгалтера	18756
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	начальник отдела (кроме хозяйственного)	19317
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	20486
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
	Ведущий библиотекарь, библиотекарь*	7379

Примечание:

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

Оклады

работников ГАПОУ ПО ПКТТ 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)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Секретарь учебной части	13555
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень		
	Диспетчер образовательного учреждения	14380

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Пензенский колледж транспортных технологий»

Оклады

прочих работников ГАПОУ ПО ПКТТ 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)
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	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	13159
	Кастелянша	13159
	Кладовщик	13159
	Сторож (вахтер)	13159
	Дворник	13159
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик	13159
	Рабочие (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, плотник, электрогазосварщик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования) без разряда	13159
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	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, тракторист	13962
	Рабочие 4 разряда (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, плотник, электрогазосварщик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)	13962
	Рабочие 5 разряда (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, плотник, электрогазосварщик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)	13962

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Пензенский колледж транспортных технологий»

**Перечень
ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по
профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
ГАПОУ ПО ПКТТ**

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Размер для осуществления ежемесячных выплат за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы: от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 20 лет свыше 20 лет	350 650 980 1400
Квалификационная категория: Высшая квалификационная категория Первая квалификационная категория	4640 2320
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников *	6100

Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной 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).

Размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется с 01.09.2021 на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус "молодой специалист" исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

Выплата по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций, имеющих ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса...") установлена ежемесячно в размере 940 рублей.

Приложение 6

к Положению об оплате труда работников
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Пензенский колледж транспортных технологий»

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

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

Наименование выплаты	Размер выплаты в процентах к окладу (ставке), %
За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
- с вредными условиями труда	12% *
За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	35% **
за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации
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 Трудового кодекса Российской Федерации
дополнительная работа по такой же профессии (должности) – расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	В соответствии со ст.151 Трудового кодекса Российской Федерации
дополнительная работа по другой профессии (должности) – совмещение профессий (должностей)	В соответствии со ст.151 Трудового кодекса Российской Федерации

*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.

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Пензенский колледж транспортных технологий»

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

Наименование выплаты	Размер выплаты, исчисляемый в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника, рублей
За проверку письменных работ	
- преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе	1410
- преподавателям за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и т.д.	940
За классное руководство	
- за классное руководство (кураторство) в организациях среднего профессионального образования	3700
За заведование	
за заведованием вечерним, заочным отделением	не более 3250
за заведование кабинетами, лабораториями	940
за заведование учебными мастерскими, спортивным залом	1410
за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	2320

Приложение 8
к Положению об оплате труда работников
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Пензенский колледж транспортных технологий»

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

Заместители директора

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
1	Функционирование органов общественного управления и самоуправления образовательной организацией (советов отцов, матерей, молодежных организаций) и других органов, предусмотренных уставом образовательной организации	3
2	Доля реализуемых специальностей, для которых внедрены процедуры независимой оценки качества профессионального образования - свыше 90% - 75-90% - 50-74% - менее 50%	5 3 1 0
3	Укрепление кадрового потенциала образовательного учреждения. Увеличение доли молодых (в возрасте до 30 лет) преподавателей и мастеров производственного обучения (на начало учебного года по сравнению с предыдущим учебным годом)	5
4	Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в первый год после завершения обучения - свыше 90% - 80-90% - 70-79% - менее 70%	5 3 1 0
5	Доля выпускников, создавших субъект предпринимательской деятельности в первый год после завершения обучения - свыше 3% - 1-3% - менее 1%	3 1,5 0
6	Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием (в том числе занимающихся в спортивных секциях) в образовательном учреждении - свыше 95% -от 75 до 95% - менее 75%	3 2 0
7	Результативность участия в областной спартакиаде среди обучающихся, работников профессиональных образовательных организаций: 1,2 квартал - в течение текущего учебного года; 3,4 квартал – в течение предыдущего учебного года - 1 место от 1 до 5 человек	2

	свыше 5 человек - 2 место от 1 до 5 человек свыше 5 человек - 3 место от 1 до 5 человек свыше 5 человек	3 1,5 2 0,5 1
8	Результативность участия команд учреждения и представителей в личных первенствах в соревнованиях, конкурсах (наличие победителей, призёров): 1,2 квартал - в течение текущего учебного года; 3,4 квартал – в течение предыдущего учебного года - региональный уровень - всероссийский уровень - международный уровень	 2 3 5
9	Разработка и реализация программ профессионального обучения по заявкам юридических и физических лиц (предприятия и организации реального сектора экономики и социальной сферы, индивидуальные предприниматели, службы занятости населения). Количество лиц, завершивших обучение на основе договоров: 1,2 квартал - в течение текущего учебного года; 3,4 квартал – в течение предыдущего учебного года - свыше 200 - от 100 до 200 - от 50 до 99 - от 25 до 49	 7 5 2 1
10	Создание образовательным учреждением хозяйственных обществ (учебных полигонов, учебно-тренировочных центров, малых молодежных предприятий и др.)	5
11	Создание образовательным учреждением структурных подразделений на предприятиях Пензенской области	5
12	Доля лиц, обучающихся на основе соглашений с социальными партнерами – предприятиями (организациями) региона в общем количестве обучающихся по очной форме - свыше 70% - 50-70% - 30-49% - менее 30%	5 3 1 0
13	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)	7
14	Заключение концессионных соглашений для размещения оборудования предприятиями на отдельных площадях образовательного учреждения	5
15	100% охват дополнительным образованием трудных подростков и стоящих на учете в КДН и ПДН	3
16	Отсутствие правонарушений среди обучающихся в течение отчетного периода	3
17	Увеличение доходов от внебюджетной деятельности по сравнению с предыдущим кварталом 10% и более от 5% до 10%	7 5

	от 2% до 5% до 2%	2 1
18	Привлечение дополнительных ресурсов (в денежной форме, в форме оборудования, иных ресурсов) для укрепления материально-технической базы образовательного учреждения (в течение учебного года). Доля привлеченных денежных средств (стоимости привлеченных ресурсов) в общем объеме финансирования образовательного учреждения 5% и более от 2% до 5% до 2%	7 3 1
19	Обеспечение достижения установленных образовательным учреждением ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Пензенской области	3

Заместитель директора по АХЧ

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
1	Контроль за санитарно-техническим состоянием зданий и помещений отделений колледжа в соответствии с требованиями СанПиНа, и т.д. - отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	10
2	Оперативность работы по взаимодействию с организациями по профилю деятельности, общественными организациями	5
3	Участие в разработке проектов локальных актов, распоряжений, инструкций и обновлении нормативной документации	10
4	Контроль за ответственным ведением документации по хозяйственной деятельности учреждения	10
5	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	30

Главный бухгалтер

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
1	Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках учета; составление оперативных аналитических контрольных расчетов и справок по данным бухгалтерского и налогового учета	10
2	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	10
3	Эффективное соблюдение бюджетного законодательства при принятии и исполнении бюджетных обязательств - отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности	10

4	Отсутствие решений о привлечении к налоговой ответственности за несвоевременную оплату налогов, сборов и т.д., за несвоевременную сдачу деклараций и других отчетов	10
5	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	10
6	Обеспечение достижения установленных образовательным учреждением ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Пензенской области	5
7	Оперативное заполнение и предоставление запрашиваемой различными организациями информации в пределах своей компетенции	10
8	Оказание методической помощи работникам колледжа по вопросам составления документов	10
9	Оптимизация расходов финансово-хозяйственной деятельности, экономия ресурсов.	15
10	Результативность и интенсивность работы по внебюджетной деятельности.	15

Заведующий отделением (филиалом)

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*к
	Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в первый год после завершения обучения - свыше 90% - 80-90% - 70-79% - менее 70%	20 15 10 0
	Доля выпускников, создавших субъект предпринимательской деятельности в первый год после завершения обучения - свыше 3% - 1-3% - менее 1%	5 3 0
	Укрепление кадрового потенциала отделения Увеличение доли молодых (в возрасте до 30 лет) преподавателей и мастеров производственного обучения (на начало текущего учебного года по сравнению с предыдущим учебным годом)	7
	Отсутствие текучести кадров (в течение квартала)	5
	Доля преподавателей и мастеров п/о, имеющих первую и высшую квалификационную категорию в общем числе преподавателей и мастеров п/о - свыше 90% - 80-90% - 70-79% - менее 70%	10 7 5 0
	Доля лиц, обучающихся на основе соглашений с социальными партнерами – предприятиями (организациями) региона в общем количестве обучающихся по очной форме - свыше 70% - 50-70% - 30-49% - менее 30%	20 15 10 0
	Наличие победителей, призёров (учитываются результаты последних конкурсов разного уровня) в олимпиадах профессионального мастерства World Skills - региональный уровень	10

	- всероссийский уровень - международный уровень	15 20
	Результативность участия в областной спартакиаде среди обучающихся, работников отделения в течение текущего учебного года - 1 место - от 1 до 5 человек - свыше 5 человек - 2 место - от 1 до 5 человек - свыше 5 человек - 3 место - от 1 до 5 человек - свыше 5 человек	7 10 5 7 3 5
	Результативность участия обучающихся (наличие победителей, призёров) в олимпиадах, конкурсах в течение текущего учебного года региональный уровень - от 1 до 5 человек - свыше 5 человек всероссийский уровень - от 1 до 5 человек - свыше 5 человек международный уровень - от 1 до 5 человек - свыше 5 человек	3 5 5 7 7 10
0	Результативность участия педагогических работников в соревнованиях, конкурсах и др. наличие победителей, призёров в течение текущего учебного года региональный уровень - от 1 до 5 человек - свыше 5 человек всероссийский уровень - от 1 до 5 человек - свыше 5 человек международный уровень - от 1 до 5 человек - свыше 5 человек	3 5 5 7 7 10
1	Результативность участия команд отделения и представителей в личных первенствах в соревнованиях, конкурсах наличие победителей, призёров в течение текущего учебного года - региональный уровень - всероссийский уровень - международный уровень	5 10 15
2	Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием (в том числе занимающихся в спортивных секциях) -свыше 95% -от 75 до 95% - менее 75%	15 10 0
3	100% охват дополнительным образованием трудных подростков и стоящих на различных видах учета	10
4	Доля обучающихся, являющихся волонтерами, в том числе членами Пензенской областной общественной организации «Оперативный молодежный отряд дружинников Пензенской области» - свыше 30% - от 10 до 30%	7

	- менее 10%	5 0
5	Отсутствие правонарушений среди обучающихся в течение квартала	20
6	Организация работы предметных кружков, кружков технического творчества преподавательским составом - от 10 до 39 % преподавателей - от 40 до 50% преподавателей - свыше 50% преподавателей	10 15 20
7	Количество обучающихся по индивидуальным образовательным траекториям - до 5% обучающихся - от 5% до 10% обучающихся - свыше 10% обучающихся	10 15 20
8	Обеспечение посещаемости учебных занятий - от 95 % до 98% - свыше 98 %	10 20
9	Высокое качество организации и проведении ЕГЭ	10
0	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	10
1	Организация профориентационной деятельности - участие 100% педагогических работников в профориентационных мероприятиях - проведение в отделении не менее 4 профориентационных мероприятий	10 10
2	Обеспечение посещаемости занятий по практике - от 95 % до 98% - свыше 98 %	10 20
3	Количество лиц, прошедших обучение на базе ресурсных центров в течение текущего учебного года - свыше 150 - от 50 до 150 - от 15 до 49 - менее 15	15 10 5 0
4	Функционирование сайта образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационное обновление - регулярное обновление информации на сайте: - по учебной работе - по учебно-производственной работе - по воспитательной работе	3 3 3
5	Качественное и оперативное предоставление запрашиваемой информации колледжа -по учебному блоку - по учебно-производственному блоку - по воспитательному блоку - по хозяйственному блоку - по финансовому блоку	3 3 3 3 3
6	Эффективная организация работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (при наличии групп)	10
7	Организация работы по развитию материально-технической базы отделения с привлечением спонсорской помощи - проведение ремонтных работ, получение материальных ценностей, др.	20
	Качественная организация питания, осуществляемая за счет бюджетных	

8	средств - высокий уровень организации питания (отсутствие жалоб на качество и организацию питания) - использование собственных сельхозпродуктов для питания студентов	10 10
9	Реализация мероприятий по развитию предпринимательства	10
9.1.	Организация постоянно действующего Клуба предпринимателей, творческих объединений, союзов для молодых людей и т.д.	10
9.2.	Наличие и функционирование постоянно действующей выставки	10
9.3.	Проведение выездных методических консультаций в образовательные учреждения г. Пензы и Пензенской области	20
9.4.	Систематическое проведение тренингов, дискуссий, круглых столов, семинаров-обсуждений и др., направленных на вовлечение молодежи в проектную деятельность (не менее 3-х раз в квартал)	20
9.5.	Сопровождение деятельности студентов и педагогических работников по созданию субъекта бизнеса	20
9.6.	Количество лиц, обученных в течение квартала учебно-деловым, экономическим играм - свыше 150 - от 100 до 150 - от 50 до 99 - от 25 до 49	20 15 10 5

Старший мастер производственного обучения

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
1.	Обеспечение посещаемости уроков производственного и теоретического обучения 90% -100% (с учетом уважительных причин)	20
2.	Стабильность учебных достижений по производственному обучению и производственной практики - качество знаний от 30% до 50% - качество знаний выше 50%	20 30
3.	Эффективная работа по профилактике правонарушений и преступлений - отсутствие правонарушений (преступлений) - снижение количества правонарушений (преступлений) по сравнению с предыдущим кварталом	20 10
4.	Разработанные на базе колледжа и внедрённые в образовательный процесс учебно-методические материалы, рекомендованные к применению в образовательном процессе	10
5.	Регулярная подготовка материалов для размещения информации на сайте - за каждую публикацию с фотоматериалом	1
6.	Организация производственной практики на предприятиях различных форм собственности и отраслевой направленности - 1-2 предприятия - 3-4 предприятия - 5 и более предприятий	5 10 20

7.	Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей по поводу конфликтных ситуаций	10
8.	Высокий уровень ведения установленной документации (подготовка отчетов, заполнение журналов, др.) - отсутствие замечаний	15
9.	Наличие положительных отзывов с предприятий о прохождении производственной практики и производственного обучения	10
10.	Выполнение дополнительного объема работ, не относящихся к должностным обязанностям	10-70
11.	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	10 10

Начальник УМО

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*к
1.	Своевременное согласование и утверждение учебных планов	20
2.	Методическое сопровождение деятельности программы преподавателей по разработке, корректировке программ рецензировании рабочих программ учебных дисциплин/профессиональных модулей	20
3.	Контроль учебной нагрузки преподавателей при планировании учебного процесса, их соответствие требованиям профессионального стандарта	10
4.	Контроль за своевременным размещением на сайте актуальной информации (расписание занятий, расписание экзаменов, консультаций, графики и. т.д.)	10
5.	Контроль за выполнением расписания с учетом графика учебного процесса, своевременная корректировка	10
6.	Контроль за своевременным составлением расписания в соответствии с графиком учебного процесса, учебными планами, тарификационной нагрузкой преподавателя	10
7.	Организация и контроль процесса проведения промежуточной и итоговой аттестации	20
8.	Контроль, посещение и анализ проводимых учебных занятий	10
9.	Обеспечение выполнения учебных планов	10
10.	Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации	10
11.	Координация работы преподавателей по выполнению учебных планов и программ	10
12.	Разработка основной профессиональной образовательной программы	20

	(профессии, специальности) в соответствии с ФГОС, ТОП-50	
13.	Организация и проведение олимпиад, конкурсов, выставок, других студенческих мероприятий профессиональной направленности. - уровень колледжа - региональной уровень	10 20
14.	Выполнение дополнительного объема работ, не относящихся к должностным обязанностям	10-50
15.	Отсутствие листов временной нетрудоспособности	10

Методист

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*к
1.	Методическое сопровождение деятельности программы преподавателей по разработке, корректировке программ рецензировании рабочих программ учебных дисциплин/профессиональных модулей	10
2.	Организация и руководство деятельностью учебно-методических семинаров, мастер-классов, мероприятия преподавателей, педагогических чтений, отчетный период конференций	10
3.	Разработка учебных планов (по профессии и специальности) в соответствии с ФГОС и ТОП-50	30
4.	Контроль за ведением и проверка журналов теоретического обучения. Работа по устранению замечаний	10
5.	Контроль учебной нагрузки преподавателей при планировании учебного процесса, их соответствие требованиям профессионального стандарта	10
6.	Организация и контроль процесса проведения промежуточной и итоговой аттестации	10
7.	Контроль, посещение и анализ проводимых учебных занятий	10
8.	Обеспечение выполнения учебных планов	10
9.	Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации	20
10.	Координация работы преподавателей по выполнению учебных планов и программ	10
11.	Формирование аттестационных дел и консультирование аттестующих педагогических работников на квалификационную категорию соответствие занимаемой должности	20
12.	Организация и проведение внутриколледжных олимпиад, конкурсов, выставок, других студенческих мероприятий профессиональной направленности.	20

13.	Выполнение дополнительного объема работ, не относящихся к должностным обязанностям	10-50
14.	Отсутствие листов временной нетрудоспособности	10

Руководитель физического воспитания

п/п	Показатели	% надбавки к окладу (ставке)
1	Результаты участия студентов в соревнованиях и др. мероприятиях (медали, дипломы 1-3 степеней) при непосредственном участии руководителя физического воспитания в подготовке студентов к данному мероприятию: -на уровне отделения/филиала -регионального уровня -федерального уровня -международного уровня	5 10 15 20
2	Обеспечение участия студентов колледжа в мероприятиях Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) при непосредственном участии руководителя физического воспитания в подготовке студентов к данному мероприятию (с указанием количества студентов, выполнивших нормативы)	15
3	Участие в работе судейской коллегии, участие в создании сборных команд	20
4	Участие руководителя физического воспитания в конкурсах профмастерства, научно-практических конференциях (подтвержденное документально): -регионального уровня -федерального уровня -международного уровня	10 15 20
5	Обеспечение условий, направленных на сбережение здоровья и безопасности участников образовательного процесса - отсутствие травматизма, несчастных случаев среди студентов	10
6	Высокий уровень ведения установленной документации (подготовка отчетов, заполнение журналов и т.д.) -отсутствие замечаний	10
7	Регулярная подготовка материалов для размещения информации на сайте - за каждую публикацию с фотоматериалом	2
8	Отсутствие листов временной нетрудоспособности	10
9	Поддержание в нормативном санитарном и техническом состоянии спортивных площадок, залов, помещений и спортивного оборудования и инвентаря	10

10	Участие в общественных делах отделения/филиала (колледжа) - организация дежурства - работа по уборке и благоустройству территории	5 5

Преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины

п/п	Показатели	% надбавки к окладу (ставке)
1	Работа по актуализации сведений в информационных уголках по патриотическому воспитанию, профилактике экстремизма, терроризма, гражданской обороне	20
2	Количество проведенных преподавателем - организатором ОБЖ общеколледжных мероприятий по направлению своей деятельности за отчётный период: - 1-2 мероприятия - 3 и более	5 10
3	Результаты участия студентов в соревнованиях и др. мероприятиях (медали, дипломы 1-3 степеней) при непосредственном участии преподавателя-организатора ОБЖ в подготовке студентов к данному мероприятию: -на уровне отделения/филиала -регионального уровня -федерального уровня -международного уровня	5 10 15 20
4	Участие преподавателя-организатора ОБЖ в конкурсах профмастерства, научно-практических конференциях (подтвержденное документально) -регионального уровня -федерального уровня -международного уровня	10 15 20
5	Привлечение ветеранов, представителей молодежных и других общественных организаций для участия в мероприятиях военно-патриотической направленности - на уровне отделения (колледжа) - на уровне региона	15 20
6	Обеспечение условий, направленных на сбережение здоровья и безопасности участников образовательного процесса - отсутствие травматизма, несчастных случаев среди студентов	10
	Высокий уровень ведения установленной документации (подготовка	

7	отчетов, заполнение журналов, др.) - отсутствие замечаний	15
8	Регулярная подготовка материалов для размещения информации на сайте - за каждую публикацию с фотоматериалом	2
9	Отсутствие листов временной нетрудоспособности	10
10	Участие в общественных делах отделения (колледжа): - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	5 5

Социальный педагог

№ п/п	Показатели	% надбавки к окладу (ставке)
1	Привлечение общественности, органов системы профилактики, др. для участия в мероприятиях социальной и профилактической направленности - не реже 1 раза в неделю	15
2	Индивидуальная работа с обучающимися, состоящими на различных видах профилактического учёта, находящимися в трудной жизненной ситуации, обучающимися «группы риска», их родителями, классными руководителями (подтверждённая документально).	20
3	Посещение обучающихся по месту проживания (подтверждённое документально)	15
4	Проведение мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений. Участие в работе Совета профилактики. (не реже 1 раза в неделю)	10
5	Эффективная работа по профилактике правонарушений и преступлений - отсутствие правонарушений (преступлений) - снижение количества правонарушений (преступлений) по сравнению с предыдущим кварталом	15 10
6	Проведение адаптационных мероприятий для вновь поступивших студентов (адаптационный курс)	15
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации): - отсутствие жалоб со стороны органов опеки и попечительства, законных представителей студентов	

	- отсутствие замечаний со стороны субъектов системы профилактики	20
8	Регулярная подготовка материалов для размещения информации на сайте - за каждую публикацию с фотоматериалом	2
9	Поддержание в нормативном санитарном и техническом состоянии материальной базы рабочего кабинета	10
10	Отсутствие листов временной нетрудоспособности	10
11	Участие в общественных делах отделения (колледжа): - организация дежурства	10

Педагог-психолог

№ п/п	Показатели	% надбавки к окладу (ставке)
1	Привлечение общественности, органов системы профилактики, др. для участия в мероприятиях социальной и профилактической направленности - не реже 1 раза в неделю	15
2	Индивидуальная работа с обучающимися, состоящими на различных видах профилактического учёта, находящимися в трудной жизненной ситуации, обучающимися «группы риска», их родителями, классными руководителями. <i>Проведение индивидуальных психолого-профилактических консультаций</i> (подтверждено документально)	20
3	Посещение обучающихся по месту проживания (подтверждённое документально)	15
4	<i>Проведение мероприятий по психолого-педагогическому сопровождению с применением современных коррекционно-развивающих технологий и методик.</i> Высокий уровень владения методиками активного социально-психологического обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий, круглые столы, деловые игры, мозговые штурмы и т.д.) (отчёт о проведённых мероприятиях). Участие в работе Совета профилактики. (не реже 1 раза в неделю)	20
5	Эффективная работа по профилактике правонарушений и преступлений - отсутствие правонарушений (преступлений) - снижение количества правонарушений (преступлений) по сравнению с предыдущим кварталом	15 10

6	Проведение адаптационных мероприятий для вновь поступивших студентов (адаптационный курс)	15
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации): - <i>отсутствие</i> жалоб со стороны органов опеки и попечительства, законных представителей студентов - <i>отсутствие</i> замечаний со стороны субъектов системы профилактики	20
8	Регулярная подготовка материалов для размещения информации на сайте - за каждую публикацию с фотоматериалом	2
9	Поддержание в нормативном санитарном и техническом состоянии материальной базы рабочего кабинета	10
10	Отсутствие листов временной нетрудоспособности	10
11	Участие в общественных делах отделения (колледжа): - организация дежурства	10

Педагог-организатор

№ п/п	Показатели	% надбавки к окладу (ставке)
1	Организация и проведение социально-культурных мероприятий за отчётный период (разработка плана подготовки, положения, сценария, материалов об итогах мероприятия и т.д.) (отчёт о проведённых мероприятиях).	20
2	Организация участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и других мероприятиях при непосредственном участии педагога-организатора в подготовке студентов к данному мероприятию: -регионального уровня -федерального уровня -международного уровня	10 15 20
3	Наличие реализованных социально - значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника (отчёт о реализации проекта) - отделения/филиала -регионального уровня -федерального уровня -международного уровня	5 10 15 20

4	Доля обучающихся колледжа/отделения, вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность (более 50% от общей численности)	20
5	Организация участия в мероприятиях обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учёта, находящихся в трудной жизненной ситуации, обучающихся «группы риска» (сведения о количестве привлечённых студентов)	10
6	Участие педагога в оргкомитетах, экспертных группах, жюри конкурсов: -регионального уровня -федерального уровня -международного уровня	10 15 20
7	Качественное и своевременное оформление (наличие) документации педагога-организатора: - программа (план) воспитательной деятельности - отчёты о проделанной работе	10
8	Публичное представление собственного педагогического опыта на мероприятиях различного уровня (выступления на конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов, проведение открытых занятий)	10
9	Наличие благодарностей и положительных отзывов сторонних лиц, организаций, ведомств	10
10	Поддержание в нормативном санитарном и техническом состоянии материальной базы рабочего кабинета	10
11	Отсутствие листов временной нетрудоспособности	10
12	Регулярная подготовка материалов для размещения информации на сайте - за каждую публикацию с фотоматериалом	2
13	Участие в общественных делах отделения (колледжа): - работа по уборке и благоустройству территории	5

Педагог дополнительного образования

№ п/ п	Показатели	% надбавки к окладу (ставке)
1	Привлечение обучающихся колледжа к занятиям в кружке/секции, обеспечение сохранности контингента	30
2	Результативность участия обучающихся (коллектива) в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. мероприятиях (медали, дипломы 1-3 степеней) при непосредственном участии педагога в подготовке студентов к данному мероприятию: -на уровне отделения/филиала -регионального уровня -федерального уровня	5 10 15 20

	-международного уровня	
3	Обеспечение условий, направленных на сбережение здоровья и безопасности	10
4	Участие педагога в оргкомитетах, экспертных группах, жюри конкурсов: -регионального уровня -федерального уровня -международного уровня	10 15 20
5	Наличие, качественное и своевременное оформление документации: - программа работы кружка/секции - журнал учёта работы - годовой отчёт о проделанной работе	10
6	Наличие благодарностей и положительных отзывов сторонних лиц, организаций, ведомств	10
7	Поддержание в нормативном санитарном и техническом состоянии материальной базы рабочего кабинета (зала)	10
8	Отсутствие листов временной нетрудоспособности	10
9	Участие в общественных делах отделения (колледжа): - работа по уборке и благоустройству территории	5

Заведующий хозяйством

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
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 для отделения колледжа	20 50
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) - показатели ТЭР на прежнем уровне	30
4	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	40
5	Своевременная подготовка колледжа к новому учебному году, к началу зимнего сезона	30

6	Своевременность организации работы по ремонту и обновлению оборудования, обеспечению сохранности имущества	30
7	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	40
8	Отсутствие замечаний по оформлению и своевременному предоставлению запрашиваемой информации	30
9	Выполнение работ по благоустройству здания и территории отделения, контроль за санитарным состоянием кабинетов	50

Механик

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
1	Работа по укреплению материально-технической базы -уменьшение количества списываемого оборудования, инвентаря, техники по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим периодом	50
2	Оперативное и результативное выполнение работ по диагностике и страхованию автотранспортного средства всех отделений колледжа - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки	70
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние участка	45
4	Работа по оформлению документации, необходимой для регистрации в МРЭО ГИБДД	60
5	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	70
6	Выполнение работ по благоустройству и содержанию в соответствии с требованиями СанПин автомобильных боксов и прилегающей к ним территории	25
7	Своевременное и качественное выполнение ремонтных работ автотранспорта	40

Кладовщик

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)* k
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин	30

1	- отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние участка	
2	Мониторинг потребности в приобретении товароматериальных ценностей для образовательного процесса	30
3	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	60
4	Выполнение работы по заключению договоров поставки и услуг для отделения колледжа	50
5	Организация работы по комплектации товароматериальных ценностей по заявкам отделения	35
6	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны сотрудников колледжа и сторонних организаций	25
7	Своевременное обеспечение хозяйственными инвентарем, СИЗ	40

Водитель автомобиля, тракторист

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
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	45
7	Работа на различных видах транспортных средств	100
8	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	10

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)* к
1	Оперативное и результативное выполнение распоряжений заведующего хозяйством - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки	40
2	Качественная уборка помещений - 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 помещений	50
4	Уборка туалетов	50
5	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	25
6	Проведение текущих ремонтных работ	от 20 до 100
7	Сохранность озеленения отделения (колледжа)	25
8	Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств	20
9	Ежемесячное проведение генеральных уборок с мытьем стен, плинтусов, дверных полотен и обметанием потолков	40
10	Качественная работа на более сложных по сравнению с другими участками работ (ремонтируемых помещений и особо загрязненных участков)	30
11	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ при приемке ТМЦ во время проведения различных мероприятий колледжа	60

Дворник

	Показатели	% надбавки к окладу

		(ставки)* k
1	Оперативное и результативное выполнение распоряжений заведующего хозяйством - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки	50
2	Качественная уборка территории - отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы	45
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, соблюдение периодичности уборки - отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	30
4	Соблюдение сохранности материалов, инструментов, инвентаря, экономное и рациональное их использование	45
5	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	50
6	Проведение текущих ремонтных работ	от 30 до 80
7	Озеленение участка	35
8	Своевременное выполнение погрузки, разгрузки и ежедневного выноса мусора	40

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

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)* k
1	Безаварийная, бесперебойная работа инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	45
2	Оперативное и результативное выполнение распоряжений заведующего хозяйством - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки	50
3	Оперативное и результативное выполнение работ по разным отделениям и адресам колледжа	от 50 до 120
	Выполнение ремонтных работ повышенной сложности, требующей	60

4	специальных навыков	
5	Работа по выполнению энергосберегающей программы	60
6	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	50
7	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	40

Руководитель многофункционального центра прикладных квалификаций

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
1.	Результативность работы колледжа по обучению граждан количество педагогических работников иных образовательных учреждений, прошедших обучение на базе центра в течение квартала - свыше 50 -от 30 до 50 -от 10 до 29 -менее 10	30 25 20 15
2.	количество студентов иных образовательных учреждений, прошедших обучение на базе центра в течение квартала - свыше 50 -от 30 до 50 -от 10 до 29 -менее 10 количество рабочих и специалистов предприятий, прошедших обучение на базе центра в течение квартала - свыше 50 -от 30 до 50 -от 10 до 29 - менее 10	30 25 20 15 30 25 20 15
3	Разработка и реализация программ профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, предусматривающих внедрение и использование современных педагогических и информационно-коммуникационных технологий.	50
5	Своевременная и качественная организация мероприятий по привлечению обучающихся колледжа в МФЦПК для получения дополнительных профессий	15
6	Качественный и своевременный контроль выполнения договорных отношений со слушателями	30

7	Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей по поводу конфликтных ситуаций	10
8	Участие в проведении информационно-рекламных мероприятий	10
9	Оперативное, достоверное заполнение и предоставление различных форм отчетности, информации - отсутствие замечаний	20

Специалист многофункционального центра прикладных квалификаций

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
1	Организация межведомственного взаимодействия с различными организациями	50
2	Участие в разработке и реализации программ профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, предусматривающих внедрение и использование современных педагогических и информационно-коммуникационных технологий	50
3	Обеспечение условий, направленных на сбережение здоровья и безопасности участников образовательного процесса - отсутствие травматизма, несчастных случаев среди студентов, работников предприятий, обучающихся на базе центра	5
4	Участие в организации и проведении мероприятий (методические семинары, выставки, мастер-классы, «Дни открытых дверей», др.) - внутриколледжное мероприятие – 1 мероприятие - региональный (межрегиональный) уровень – 1 мероприятие	3 5
5	Участие в профориентационной работе посещение школ города и области - 1 посещение	2
6	Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей по поводу конфликтных ситуаций	10
7	Участие в проведении информационно-рекламных мероприятий	10
8	Оперативное, достоверное заполнение и предоставление различных форм отчетности, информации - отсутствие замечаний	20

Ведущий инженер-программист

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
1	Качественное обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы по электронному ведению документооборота колледжа	30
2	Обеспечение работы по размещению информации на сайте колледжа	30
3	Квалифицированное оказание методической помощи преподавателям, работникам колледжа при изучении инновационных программ и вычислительной техники	20
4	Отсутствие жалоб по осуществлению сопровождения внедрения программ и программных средств	25
6	Организация работы по внедрению инновационных форм и методов в образовательный процесс, связанный с применением технологий дистанционного обучения	30
7	Выполнение дополнительного объема работ по заданию руководства(в зависимости от объема)	10-80
8	Обеспечение работы по размещению информации об учреждении на официальных сайтах в соответствии с законодательством	30
9	Заключение и перезаключение договоров с поставщиками товаров и услуг.	20
10	Обеспечение функционирования корпоративной электронной почты. Регистрация пользователей.	20

Ведущий библиотекарь, библиотекарь

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Высокая читательская активность студентов - от 30 до 50% читателей - от 51% до 70% читателей - свыше 70% читателей	20 30 40
2	Сохранность и содержание в образцовом порядке библиотечного фонда	40
	Оказание помощи студентам и преподавателям при подготовке к участию в	20

3	различных конкурсах, олимпиадах, при написании докладов, рефератов, курсовых работ	
4	Своевременное списание книг	10
5	Участие в создании электронной базы, классификации, систематизации, анализе документации	10
6	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций	30

Лаборант

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
1	Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния лаборатории, кабинета	25
2	Участие в подготовке учебной, нормативно- технической документации	30
3	Информационное обеспечение учебного процесса с помощью современных технологий	20
4	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса, сотрудников	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	Оперативность выполнения срочных работ по заданию руководства не связанных с должностными обязанностями(в зависимости от объема)	10-70

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	40

	- от 500 до 1000 человек	50
	- свыше 1000 человек	60
2	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение и сохранности.	20
3	Оперативная работа с архивной документацией.	20
4	Отсутствие жалоб со стороны родителей и обучающихся	30
5	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам организаций	30
6	Отсутствие ошибок при работе с документами	10

Диспетчер образовательного учреждения

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Создание индивидуальных образовательных траекторий	30
2	Качественный систематический контроль за ведением журналов учебных занятий педагогическими работниками при численности учебных групп в отделении/филиале: - 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 при их численности в отделении (филиале) - до 30 человек - от 30 до 50 человек - свыше 50 человек	40 50 60
5	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	30
6	Своевременное и оперативное информирование об изменениях в расписании	10

Гардеробщик

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние участка	20
2	Организация работы по бережному хранению сданных вещей - отсутствие пропажи и испорченных вещей во время дежурства	30
3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	30
4	Участие в проведении текущих ремонтных работ	30
5	Своевременная подача звонков, согласно расписанию учебных занятий	10

Заведующий мастерскими

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, соблюдение периодичности уборки - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние участка	20
2	Высокоэффективное обеспечение подготовки и проведение учебных занятий	20
3	Внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс	20
4	Подготовка и проведение мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов, «Дней открытых дверей» - на региональном уровне - на федеральном уровне	10 15
5	Наглядно-тематическое оформление мастерских	20
6	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	20
7	Отсутствие жалоб и замечаний на работу со стороны участников образовательного процесса	10
8	Оперативное и результативное выполнение распоряжений администрации колледжа - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки	40

9	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	20
10	Обеспечение условий, направленных на сбережение здоровья и безопасности участников образовательного процесса - отсутствие травматизма, несчастных случаев среди студентов	10
11	Выполнение ремонтных работ повышенной сложности, требующих специальных навыков	40
12	Выполнение работ по благоустройству здания и территории отделения	30
13	Выполнение дополнительного объема работ, не относящихся к должностным обязанностям	10-70
14	Работа по выполнению энергосберегающей программы	20
15	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	40
16	Отсутствие листов временной нетрудоспособности	10

Начальник отдела кадров

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
1	Эффективное соблюдение трудового законодательства.	20
2	Осуществление контроля над надлежащим оформлением установленной документации, сроками исполнения документов	30
3	Формирование электронной базы данных на всех работников колледжа	50
4	Организация работы с пенсионным фондом и работе по оформлению документации сотрудников, своевременная сдача отчета ЕФС-1, ведение электронных трудовых книжек.	50
5	Осуществление контроля за состоянием трудовой дисциплины в колледже	40
6	Оперативное заполнение и предоставление запрашиваемой различными организациями информации в пределах своей компетенции.	30
7	Своевременная сдача документации в военкоматы	30
8	Работа с Центром Занятости, на портале «Работа России» (своевременная подача отчетов, работа с вакансиями).	20

Специалист по кадрам 1 категории

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
1	Оперативное формирование и обновление информационной базы работников.	50
2	Сбор и подготовка документов по запросам работников	10
3	Отсутствие жалоб работников	20
4	Оперативность представления информации по запросам руководства	40
5	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации)	30
6	Работа с пенсионным фондом	50
7	Качественная подготовка для сдачи в архив документов	30
8	Подготовка документов по ведению воинского учета	30

Делопроизводитель

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
1	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	30
2	Формирование и использование актуальных ИТ-программ, обеспечивающих доступность документооборота -применение программ	35
3	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий начальника отдела кадров в установленные сроки	50
4	Оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным вопросам делопроизводства	30
5	Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до сотрудников колледжа	25
6	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам организаций.	30
7	Оперативность выполнения дополнительного объема поручений по заданию руководства (в зависимости от объема)	7-10

Архивариус

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны студентов, родителей, работников учреждения по подготовке информации справочного характера	30
2	Отсутствие жалоб, замечаний по обеспечению сохранности архивных документов	30
3	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны проверяющих органов	30
4	Подготовка сводных описей единиц постоянного и временного сроков хранения, а также актов для передачи документов на государственное хранение, на списание и уничтожение материалов, сроки хранения которых истекли	50
5	Оказание консультаций работникам колледжа по организации работы с архивными документами, достоверное и оперативное предоставление запрашиваемой руководством информации	50
6	Создание справочного аппарата по документам, обеспечение удобного и быстрого их поиска	50
7	Использование в работе современных технических средств	30

Руководитель центра по работе с социальными партнерами

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
1.	Разработка основных норм научно-методических и нормативно-правовых документов для эффективной реализации механизмов взаимодействия колледжа и организаций-работодателей.	20
2.	Работа по повышению социальной защищённости молодых специалистов на рынке труда	20
3.	Обеспечение условий для формирования и развития профессиональной карьеры специалистов	30
4.	Создание системы социального партнерства, способствующей развитию взаимодействия между колледжем, организациями-работодателями и другими заинтересованными структурами	50
5.	Проведение исследований состояния рынка труда специалистов со средним профессиональным образованием	50
6.	Обучение выпускников современным технологиям поиска работы и построения карьерного плана, а также повышение их информированности о текущем состоянии рынка труда	30
7.	Проведение работы по повышению конкурентоспособности выпускников	20
8.	Способствование развитию внебюджетной деятельности колледжа	30

Юрисконсульт 1 категории

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
1	Интенсивность работы при получении необходимых колледжу лицензий, сертификатов, свидетельств, внесение изменений и регистрация учредительных документов, разработке и правовой экспертизе внутренних локальных актов, при регистрации прав на объекты недвижимого имущества	30
2	Участие в работе по заключению договоров, их правовая экспертиза	30
3	Участие в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины колледжа	50
4	Эффективная работа по составлению претензий, жалоб на решения, постановления, определения судебных и административных органов	40
5	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	30
6	Результативность и интенсивность работы по внебюджетной деятельности	30

Инженер по гражданской обороне и ЧС

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
1	Участие в разработке внутренних локальных актов	20
2	Организация проведения командно-штабных учений по гражданской обороне и пожарной безопасности в отделениях колледжа	50
3	Оперативный поиск, сбор, обработка и отображение информации для своевременного предоставления по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	40
4	Профилактическая работа по гражданской обороне	50

Специалист по охране труда и технике безопасности 1 категории

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
1	Организация работы по устранению предписаний контролирующих органов	50
2	Участие в разработке внутренних локальных актов	40
3	Контроль за исполнением требований безопасности труда и использованием здоровьесберегающих технологий	30

4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на неправомерные действия	30
5	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	50

Секретарь руководителя

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
1	Ведение дополнительной документации по распоряжению руководителя.	50
2	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам руководства и вышестоящих организаций.	40
3	Качественное ведение картотеки регистрации приказов, журналов и других документов.	25
4	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны участников образовательного процесса, сотрудников, посетителей.	30
5	Оперативное информирование руководителя о состоянии исполнения его поручений	10

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями

№п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (%)
1	2	3
<i>1. Показатели по просветительской работе с участниками образовательных отношений по вопросам воспитания и работы с социальными проектами</i>		
1.1	Отражение на сайте образовательной организации, социальных сетях актуальной информации о работе советника директора в колледже, деятельности первичных отделений РДДМ, других – не менее 1 раза в неделю	10%
1.2	Вовлечение студентов в работу с проектами творческой и социальной направленности, формирования ЗОЖ и активной гражданской позиции Охват: до 300 человек; от 300 до 500 человек; от 500 и более	30% 40% 50%
1.3	Активное участие в подготовке педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства по вопросам воспитания	30%

1.4	Проведение не менее 10 индивидуальных консультаций в месяц для педагогов, родителей, обучающихся по вопросам социального проектирования	50%
1.5	Деятельностное участие в разработке и проведении коллективно-творческих дел, мероприятий, мастер-классов, педагогических мастерских, конференций, открытых классных часов, организация творческих выставок за каждое	5%
II. Показатели по педагогической деятельности		
2.1	Содействие студенческому совету в проведении акций патриотической направленности, развития инициатив студентов и творческого самовыражения	30%
2.2	Реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов (не менее 1 раза в квартал)	50%
2.3	Вовлечение в деятельность РДДМ, другие движения молодежи не менее 30% обучающихся из «группы риска»	50%

Заместитель главного бухгалтера

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*к
1	Выплата за качество выполняемых работ	
1.1	соблюдение бюджетного законодательства при принятии и исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности колледжа	40
1.2	оптимизация экономической деятельности, отсутствие необоснованных дебиторской, кредиторской задолженностей	20
1.3	соблюдение установленных сроков ,а также полнота и достоверность составления и представления отчетности, информации по запросам	30
2	.Выплаты за интенсивность	
2.1	выполнение работы не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения должностей, увеличения объема работ-	30
2.2	выполнение дополнительной работы по поручению руководства, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности-	30
2.3	участие в разработке локальных актов	10
3	Выплаты по результатам работы	
3.1	отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих и надзорных органов	10
3.2	отсутствие письменных обоснованных жалоб работников и контрагентов	5
3.3	отсутствие замечаний по оформлению документов системы внутреннего контроля-	20
3.4	соблюдение единых требований к оформлению документов, системы документооборота	20
3.5	прохождение курсов или программ повышения квалификации	5
3.6	освоение и использование автоматизированных программ для учета и отчетности	5
3.7	соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, охраны	5

	труда, пожарной безопасности, должностной инструкции, этики служебного поведения	
4	Результативность и интенсивность работы по внебюджетной деятельности	15

Ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Выплата за качество выполняемых работ	
1.1	- качественная и своевременная обработка первичных документов	30
1.2	отсутствие замечаний по начислению заработной платы работникам в соответствии штатным расписанием, табелями учета рабочего времени, приказами учреждения	10
1.3	отсутствие замечаний по начислению выплат студентам в соответствии с приказами учреждения-	5
1.4	отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	10
1.5	выполнение сверки расчетов с контрагентами в установленные сроки, отсутствие необоснованных дебиторской, кредиторской задолженностей	10
1.6	ведение учета и контроля за рациональным использованием материальных и финансовых ресурсов-	10
1.7	своевременное формирование и отправка реестров на выплаты сотрудникам и студентам -	10
1.8	обеспечение финансово-хозяйственной дисциплины в части своевременного представления отчетности и информации по запросам, а также полнота и достоверность ,соблюдение установленных форм	50
2	Выплаты за интенсивность	
2.1	выполнение работы не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения должностей, увеличения объема работ	30
2.2	выполнение дополнительной работы по поручению руководства, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	30
2.3	электронный документооборот и электронная отчетность	20
2.4	подготовка и сдача документов в архив	10
2.5	оказание методической помощи сотрудникам по составлению документов	10
3	Выплаты по результатам работы	
3.1	отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих и надзорных органов -	10
3.2	мониторинг результатов работы с составлением отчета -	10
3.3	отсутствие письменных обоснованных жалоб работников и контрагентов -	5
3.4	соблюдение единых требований к оформлению документов, системы документооборота -	30
3.5	прохождение курсов или программ повышения квалификации -	5
3.6	соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, должностной инструкции, этики служебного поведения	5
3.7	освоение и использование автоматизированных программ для учета и отчетности	5
4	Результативность и интенсивность работы по внебюджетной деятельности	30

Ведущий экономист

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
1	Выплата за качество выполняемых работ	
1.1	соблюдение бюджетного законодательства при составлении и исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности колледжа	60
1.2	оптимизация экономической деятельности	60
1.3	соблюдение установленных сроков, а также полнота и достоверность составления и представления отчетности, информации по запросам	70
2	.Выплаты за интенсивность	
2.1	выполнение работы не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения должностей, увеличения объема работ-	30
2.2	выполнение дополнительной работы по поручению руководства, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности-	30
2.3	оказание методической помощи сотрудникам по составлению документов	10
3	Выплаты по результатам работы	
3.1	отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих и надзорных органов	10
3.2	отсутствие письменных обоснованных жалоб работников	5
3.3	освоение и использование автоматизированных программ в работе	5
3.4	соблюдение единых требований к оформлению документов, системы документооборота	30
3.5	прохождение курсов или программ повышения квалификации	5
3.6	соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, должностной инструкции, этики служебного поведения	5
4	Результативность и интенсивность работы по внебюджетной деятельности	30

Ведущий специалист по закупкам

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)*k
1	Выплата за качество выполняемых работ	
1.1	составление и размещение документации по закупкам в установленные сроки в соответствии с законодательством РФ, планом закупок -	25
1.2	качественное и правильное оформление документов по закупкам -	25
1.3	своевременное составление , представление и размещение изменений в план закупок , отчетности по закупкам и информации по запросам, а также полнота и достоверность ,соблюдение установленных форм-	30

2	Выплаты за интенсивность-	
2.1	выполнение работы не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения должностей, увеличения объема работ-	30
2.2	выполнение дополнительной работы по поручению руководства, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности-	30
2.3	электронный документооборот	20
2.4	подготовка и сдача документов в архив	10
2.5	мониторинг сети Интернет по сбору необходимой информации по закупкам для определения НМЦ и поиску потенциальных контрагентов -	20
3	Выплаты по результатам работы	
3.1	отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих и надзорных органов	10
3.2	мониторинг результатов работы с составлением отчета -	10
3.3	отсутствие письменных обоснованных жалоб работников и контрагентов	5
3.4	прохождение курсов или программ повышения квалификации	5
3.5	освоение и использование автоматизированных программ в деятельности -;	5
3.6	соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, должностной инструкции, этики служебного поведения -	5
4	Результативность и интенсивность работы по внебюджетной деятельности	30

Приложение 8.1

к Положению об оплате труда работников
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Пензенский колледж транспортных технологий»

Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам ГАПОУ ПО ПКТТ по бальной системе Преподаватель

	Показатели	балл
1.	Стабильность учебных достижений по результатам сессий	
	Успеваемость 95% - 100%	10
	Качество знаний 70% - 100%	20
2.	Обеспечение занятости студентов во внеурочное время -организация работы предметных кружков (не реже 2 раз в месяц)	10
3.	Участие в организации и проведении мероприятий (выставки, мастер-классы, «Дни открытых дверей», открытых уроков и внеклассных мероприятий по предмету, др.)	
	-внутриколледжное - 1 мероприятие	5
	-региональный (межрегиональный) уровень - 1 мероприятие	10
4.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере	15
		20

	деятельности образовательного учреждения (за отчетный период) -на региональном уровне -на федеральном уровне и выше	
5.	Наличие результатов участия студентов в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях в рамках преподаваемой дисциплины (медали, дипломы 1-3 степеней): очное участие: -регионального уровня -федерального уровня и выше заочное участие: -регионального уровня <i>не менее 10 участников</i> -федерального уровня и выше <i>не менее 5 участников</i>	15 20 5 10
6.	Наличие результатов участия преподавателя в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях (медали, дипломы 1-3 степеней): очное участие: -регионального уровня -федерального уровня и выше заочное участие: -регионального уровня -федерального уровня и выше	 20 30 5 10
7.	Участие в работе общеколледжных и областных учебно-методических объединений (подготовка материалов, организация дискуссий, проведение курсов, конференций, пед. чтений и др.)	20
8.	Подготовка материалов для размещения информации на сайте <i>- не менее 5 публикаций за семестр</i>	10
9.	Высокий уровень ведения и своевременная сдача учебной документации, отсутствие замечаний.	20
10.	Отсутствие листов временной нетрудоспособности за семестр	5
11.	Выполнение дополнительного объема работ, не относящихся к должностным обязанностям	10-50
12.	Участие в общественных делах отделения (колледжа) -организация дежурства	5

Мастер производственного обучения по вождению ТС

	Показатели	балл
1.	Участие в реализации программ дополнительного профессионального образования	30
2.	Обеспечение явки обучающихся на занятия по вождению автотранспортных средств (не менее 90% от общего количества запланированных часов)	40
3.	Отсутствие ДТП по вине инструктора и отсутствие административных штрафов ПДД	40
4.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	30
5.	Выполнение дополнительного объема работ, не относящихся к должностным обязанностям	10-50
6.	Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей по поводу конфликтных ситуаций	10
7.	Оперативное устранение, выявленных в ходе эксплуатации, неисправностей транспортных средств:	40

	-диагностика автомобиля, замена неисправных деталей, узлов и агрегатов автомобиля	
8.	Отсутствие листов временной нетрудоспособности	10
9.	Количество студентов сдавших практический экзамен	
	С 1 попытки	50
	С 2 попытки	30
	С 3 попытки	20

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

Заместитель главного бухгалтера

	Показатели	% надбавки
1	Интенсивность работы по составлению и представлению документации по приносящей доход деятельности	110%

Ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории, специалист по кадрам 1 категории, делопроизводитель, ведущий экономист, ведущий специалист по закупкам

	Показатели	% надбавки
1	Интенсивность работы по составлению, ведению и представлению документации по приносящей доход деятельности	70%

Работники колледжа

	Показатели	% надбавки к окладу (ставки)
1	Организация работы по набору и подготовке слушателей по программам дополнительного профессионального образования	30%
2	Реализация модели дуального обучения	20%
3	Работа, связанная с обслуживанием слушателей и лиц, обучающихся на договорной основе, прочих платных услуг (с указанием вида работ)	30%
4	Оперативность выполнения поручений руководства (в зависимости от объема)	100%

Приложение 9

к Положению об оплате труда работников
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Пензенский колледж транспортных технологий»

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу заведующему отделением (филиалом), определяется в зависимости от численности обучающихся

Численность обучающихся	Персональный повышающий коэффициент заведующему отделению (филиала)
свыше 1000	2,0
400-999	1,7
100-399	1,3

Приложение 10
к Положению об оплате труда работников
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Пензенский колледж транспортных технологий»

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

Наименование должности	Персо нальн ый повы шающ ий коэфф- т	Критерии
Начальник отдела, заместитель главного бухгалтера, старший мастер	2,7	<i>Ориентация на результат</i> (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки, настойчивость и энергичность в 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>Управление задачами</i> (планирование, организация и контроль исполнения работы) <i>Управление людьми</i> (управление эффективностью и развитием сотрудников) <i>Решение проблем</i> (способность действовать настойчиво и изобретательно для решения возникающих проблем) <i>Системный подход</i> (умение целостно и структурировано анализировать проблемы, делать верные выводы)

		<i>Степень самостоятельности и ответственности</i>
Руководитель многофункционального центра прикладных квалификаций, руководитель центра по работе с социальными партнерами, заведующий лабораторией, заведующий мастерскими	1,5	<i>Системный подход</i> (умение целостно и структурировано анализировать проблемы, делать верные выводы) <i>Степень самостоятельности и ответственности</i> <i>Решение проблем</i> (способность действовать настойчиво и изобретательно для решения возникающих проблем)
Заместитель директора, главный бухгалтер	1,0	<i>Управление задачами</i> (планирование, организация и контроль исполнения работы) <i>Управление людьми</i> (управление эффективностью и развитием сотрудников) <i>Решение проблем</i> (способность действовать настойчиво и изобретательно для решения возникающих проблем) <i>Системный подход</i> (умение целостно и структурировано анализировать проблемы, делать верные выводы) <i>Степень самостоятельности и ответственности</i>
ведущий специалист по закупкам, юрисконсульт 1 категории, ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории, секретарь руководителя, специалист по гражданской обороне и ЧС, специалист по охране труда и технике безопасности, ведущий инженер - программист, специалист по кадрам 1 категории, заведующий хозяйством, диспетчер образовательного учреждения, секретарь учебной части, механик, специалист центра прикладных квалификаций, ведущий экономист	2,0	<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>Системный подход</i> (умение целостно и структурировано анализировать проблемы, делать верные выводы) <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>Степень самостоятельности и ответственности</i>
Водитель автомобиля, кладовщик, лаборант, делопроизводитель	1,5	<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)
Методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, ведущий библиотекарь, библиотекарь преподаватель, мастер производственного обучения, воспитатель, мастер производственного обучения по вождению	2	<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)

Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда педагогических работников ГАПОУ ПО ПКТТ 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).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного оклада (ставки) заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы в образовательной организации (классах, группах) и выплат стимулирующего характера, носящих обязательный (постоянный) характер) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, 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.