

Министерство образования пензенской области  
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
Пензенской области  
«Пензенский колледж пищевой промышленности и коммерции»  
(ГАПОУ ПО «ПКППиК»)

СОГЛАСОВАНО  
Общим собранием  
Протокол № 11  
От 06. мая 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Софья Е.В. Арефьева  
приказ № 17-01  
от 06 мая 2025 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждение Пензенской области «Пензенский колледж пищевой промышленности и коммерции» (с изменениями)

2025г.

Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Пензенский колледж пищевой промышленности и коммерции» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);
- Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и в случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;
- Законом Пензенской области от 14.06.2024 № 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» (с последующими изменениями);
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р (с последующими изменениями);
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников

государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024 протокол № 10пр;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями);

- постановлением Правительства Пензенской области от 24 апреля 2024 г. № 261-пП «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области» (с последующими изменениями);

- уставом государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Пензенский колледж пищевой промышленности и коммерции»;

- другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

## 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 пищевой промышленности и коммерции» (далее – Колледж) и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Колледжа.

1.2. 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 Колледже.

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 условиями труда; г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

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

Система оплаты труда работников Колледжа должна обеспечивать:

– дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

– установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

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

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

1.5. Руководитель Колледжа по согласованию с профсоюзом утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются персональный повышающий коэффициент (приложение 15).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем Колледжа персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) устанавливается работникам в размере до 3,0, с учетом уровня их квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом критериев, представленных в приложении 16.

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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.6. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного (за исключением выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы (за исключением выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

1.7. 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 коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в Колледже показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.8. Система оплаты труда в Колледже 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 тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

## 2. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА

### 2.1. Основные принципы оплаты труда

#### 2.1.1. 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 Колледже; уровня управления (для руководителя Колледжа и руководителей структурных подразделений Колледжа);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников Колледжа устанавливаются коллективным договором (для руководителя – Министерством образования Пензенской области - далее Учредитель), 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 профсоюзной организации.

2.1.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам определяются Колледжем самостоятельно в соответствии с действующим законодательством 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 Колледжа должна составлять не более 40 процентов.

## 2.2. Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.2.1. Размер оклада (ставки) за ставку работников Колледжа рассчитывается с учетом выплат за специфику работы в Колледже (приложение 7).

2.2.2. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 №269 (приложение 1).

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

$$O_{\phi}^{n.p.} = \frac{\chi_{cm} * H_e}{10мес} + 100, \text{ где}$$

$\chi_{cm}$  – оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за специфику работы в Колледже;

$H_e$  - часовая ставка;

$H_e$  - 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):

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

$\chi_{cm}$  – часовая ставка;

$O_{\delta}^{n,p}$ . - оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за специфику работы в Колледже;

72 часа - среднемесячная норма учебной нагрузки преподавателя в Колледже.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

2.2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, установленными в установленном порядке.

2.2.5. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, установлены преподавателям Колледжа в размере 720 часов в год.

2.2.6. Максимальная годовая нагрузка, установленная преподавателям Колледжа, не может превышать 1440 часов в год.

2.2.7. Максимальная годовая нагрузка преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины, руководителя физического воспитания, а также внешних и внутренних совместителей, в том числе мастеров производственного обучения не может превышать 360 часов.

2.2.8. За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов, производится дополнительная оплата на основании приказа директора Колледжа.

2.2.9. Оплата труда преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется раздельно по полугодиям.

2.2.10. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в Колледже. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

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

2.2.12. 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.

2.2.13. За время работы в период осенних, зимних, весенних 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 административноуправленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

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

2.2.15. Лицам, принятым на работу в качестве преподавателей во время летних каникул обучающихся, заработка плата за период до начала учебного года выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы, установленной в соответствии с их образованием и стажем педагогической работы.

2.2.16. Порядок и условия почасовой оплаты труда приведен в приложении

#### 14. 2.3. Порядок расчета заработной платы

административно-управленческого персонала

2.3.1. Заработка плата руководителя Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя Колледжа устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом Учредителя в размерах, указанных в приложении 2 настоящего Положения.

Размер должностного оклада руководителя Колледжа определяется трудовым договором.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Колледжа устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Отнесение Колледжа к группе по оплате труда руководителя осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного Учредителем.

В случае реорганизации Колледжа, открытия новой образовательной организации повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой

должности для руководителя устанавливается Учредителем в соответствии с группой по оплате труда Колледжа.

В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные показатели и критерии оценки деятельности руководителя, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности Колледжа в соответствии с нормативными правовыми актами Учредителя.

2.3.2. Оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений и др.) определяется с учетом выплат за специфику работы в Колледже.

Размеры окладов руководителей структурных подразделений Колледжа по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений даны в приложении 3.

2.3.3. Заработная плата работников АУП (руководителей учреждения образования, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$З_{Рук(АУП)} = O_{ДРук(АУП)} + Д_{Рук(АУП)} + C_{Рук(АУП)}, \text{ где}$$

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

$O_{ДРук(АУП)}$  - оклад руководителя и других работников из числа АУП;

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

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

Конкретный размер выплат руководителю устанавливается Учредителем исходя из оценки результатов деятельности Колледжа.

Премирование руководителя Колледжа осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным Учредителем.

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

Решение об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы для руководителя Колледжа, его заместителей, главного бухгалтера принимается Учредителем и оформляется правовым актом.

2.3.5. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Учредителя.

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

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

2.4.1 Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в Колледже.

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в приложении 4.

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

$$Z_{УВП} = O_{\Delta}^{УВП} + B^{УВП} + C^{УВП}, \text{ где}$$

$Z_{УВП}$  - месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O^{УВП}_{\Delta}$  - оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{УВП}$  - компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

$C^{УВП}$  - стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП.

2.4.3 Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, здравоохранения, в Колледже осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общеотраслевым условиям.

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

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

Размеры окладов прочих работников (рабочих) Колледжа из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих даны в приложениях 5, 6.

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

справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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

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

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

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

$$Z_{Pa\delta} = O_{\Delta}^{Pa\delta} + B^{Pa\delta} + C^{Pa\delta}, \text{ где}$$

$Z_{Pa\delta}$  - месячная заработка рабочих и прочих работников из числа УВП и ОП;

$O_{\Delta}^{Pa\delta}$  - оклад рабочих и прочих работников из числа УВП и ОП;

$B^{Pa\delta}$  - выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

$C^{Pa\delta}$  - стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП.

## 2.6. Порядок расчета компенсационных выплат

2.6.1 Размер выплат компенсационного характера определяется Колледжем самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В Колледже разработан и утвержден перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера (приложение 8).

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных

бюджетных, автономных, казенных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении

Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081)

Решение о введении соответствующих выплат принимается Колледжем в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.6.2. 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.

2.7. Порядок расчета доплат работникам, в том числе педагогическим, за дополнительные виды и объемы работы

2.7.1. Размер доплат работникам Колледжа за дополнительные виды и объемы работы определяется Колледжем самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В Колледже локальным актом, коллективным договором разработан и утвержден перечень дополнительных видов и объемов работ (конкретные наименования) в соответствии с рекомендуемым единым перечнем выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников Колледжа, и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работ.

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

Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников Колледжа дан в приложении 9.

#### 2.8. Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

2.8.1. 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 Колледж является местом основной работы.

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

2.8.2. 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.

#### 2.9. Порядок расчета стимулирующих выплат

2.9.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются Колледжем самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

2.9.2. Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Колледжа.

2.9.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Колледжа в пределах фонда оплаты труда работников Колледжа, а

также средств от приносящей доход деятельности, направленных Колледжем на оплату труда работников

2.9.4. Критерии, показатели, и периодичность оценки эффективности деятельности работников Колледжа устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности Колледжа.

2.9.5. 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).

Оценка эффективности деятельности каждого работника производится ежемесячно на основании утвержденных критериев и показателей, указанных в приложении 10-12.

2.9.6. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке), без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

2.9.7. В Колледже могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер: за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию (первая категория, высшая категория), статус «молодой специалист», исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы. Стимулирующие выплаты обязательного (постоянного) характера указаны в приложении 13 настоящего Положения;

– направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в Колледже; – премиальные выплаты по итогам работы.

2.9.8. 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.

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

2.9.10. Для педагогических работников Колледжа рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- организация (участие) в системных исследованиях, мониторингах индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);
- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся, имеющих статус победителей и призеров региональных и всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- динамика индивидуальных достижений в воспитательной работе (повышение уровня социальной компетентности обучающихся, повышение уровня ответственности и самостоятельности обучающихся, рост уровня вовлеченности обучающихся в школьные мероприятия, рост уровня активности и инициативности детей).

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

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

2.9.13. Руководителю Колледжа размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается приказом Министра образования Пензенской области с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Колледжа в отчетном периоде.

Порядок и условия выплаты премии руководителю Колледжа устанавливается в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта Учредителя.

2.9.14. Премирование работников Колледжа осуществляется в соответствии с Положением о премировании, утвержденным руководителем Колледжа с учетом мнения представительного органа работников.

2.9.15. Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам Колледжа.

2.9.16. Лицам, принятым на работу, а также лицам, возвратившимся из отпуска по уходу за ребенком, выплаты стимулирующего характера осуществляются в размере 5% от должностного оклада в течение первого месяца работы.

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

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка Колледжа, норм и правил поведения;
- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы, несвоевременное выполнение порученного руководителем Колледжа задания, невыполнение нормированного задания и объема порученной основной и (или) дополнительной работы;
- наличие у работника дисциплинарного взыскания;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации и др.;
- отсутствие бюджетных ассигнований.

2.9.18. Все случаи изменения выплат стимулирующего характера рассматриваются руководителем Колледжа в индивидуальном порядке.

## 2.10. Другие вопросы оплаты труда

2.10.1 На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности оказывается материальная помощь в размере одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея (женщины - 50, 55 лет, мужчины - 50, 60 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

2.10.2. На основании письменного заявления работника за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных Колледжем на оплату труда работников оказывается материальная помощь в размере:

2.10.2.1 до 1,5 окладов (ставок) в следующих случаях:

- в связи с тяжелым материальным положением;
- один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

2.10.2.2 в размере 20000 рублей:

– призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту, либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в рамках СВО.

2.10.3. В Колледже установлена выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам Колледжа, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования на базе основного общего образования, в том числе адаптированные программы, на которых возложено исполнение функций классного руководства (кураторства) в группах 1 и 2 курсов в размере 5000 рублей

2.10.4. В Колледже установлена выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам Колледжа, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах

очной и очнозаочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья:

- 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 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 учебных группах);

2.10.5. В Колледже с 01.09.2024 установлена выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику Колледжа при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) в размере 5000 рублей.

2.10.6. В Колледже установлена ежегодная единовременная выплата к началу учебного года в размере 5750 рублей педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность в Колледже по основному месту работы.

### 3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА

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

3.2. Фонд оплаты труда на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в Колледже формируется за счет средств федерального бюджета в объеме, необходимом для 100% обеспечения педагогических работников

Колледжа, на которых возложено исполнение функций классного руководства (кураторства).

3.3. Фонд оплаты труда на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в Колледже формируется за счет средств бюджета Пензенской области в объеме, необходимом для 100% обеспечения педагогических работников Колледжа, 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.

3.4. Фонд оплаты труда на ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в Колледже формируется за счет средств федерального бюджета в объеме, необходимом для 100% обеспечения педагогических работников, осуществляющих трудовые функции в Колледже, по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями».

3.5. Фонд оплаты труда работников Колледжа на выполнение государственного задания формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области с учетом темпа роста среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Пензенской области, уровня минимального размера оплаты труда и индекса повышения оплаты труда.

3.6. Фонд оплаты труда состоит из:

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

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание государственных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников учитывается нормативная численность работников для оказания государственных услуг (выполнения работ).

3.7. Колледж 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.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом Колледжа и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

При этом Колледж 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 Колледжа – не более 40 процентов.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Колледж, вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Колледжем государственных услуг.

3.8. Руководитель Колледжа обеспечивает проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовом коллективе, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников Колледжа, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

## ОКЛАДЫ (СТАВКИ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)
1	2	3
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	18455
	социальный педагог	
	педагог-организатор	
3 квалификационный уровень	воспитатель	19220
	мастер производственного обучения	
	методист	
	педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	преподаватель	20000
	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	
	руководитель физического воспитания	
	педагог-библиотекарь	
	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

## ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД РУКОВОДИТЕЛЯ КОЛЛЕДЖА

Группа по оплате труда руководителя	Размер должностного оклада руководителя (рублей в месяц)
1	76 811
2	71 770
3	66 994
4	62 750
5	58 638
6	54 789
7	51 208
8	47 891

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

**ОКЛАДЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ ДОЛЖНОСТЕЙ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада руководителей структурных подразделений (рублей)
1	2
2 квалификационный уровень (вторая группа по оплате труда)	
руководитель структурного подразделения образовательной организации (подразделения), реализующей программы среднего профессионального образования	
старший мастер образовательной организации (подразделения), реализующей программы среднего профессионального образования	19317
начальник отдела	
заведующий отделением	
заведующий учебной частью	
заведующий учебной (учебно-производственной) мастерской	

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

**ОКЛАДЫ СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ  
ИЗ ЧИСЛА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО  
ПЕРСОНАЛА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И  
СЛУЖАЩИХ**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
<b>Общеотраслевые должности служащих первого уровня</b>		
1 квалификационный уровень	агент по снабжению	13962
	архивариус	
	секретарь	
	дежурный по общежитию	
	комендант	
<b>Общеотраслевые должности служащих второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень	техники всех специальностей и наименований	14809
	лаборант	
2 квалификационный уровень	заведующий складом	15251
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	15709
4 квалификационный уровень	механик	16178
<b>Общеотраслевые должности служащих третьего уровня</b>		
1 квалификационный уровень	библиотекарь	7940
	бухгалтер	
	специалист по кадрам	
	специалист по закупкам	
	специалист по охране труда	
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория:	17162
	бухгалтер II категории	
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория:	17677
	бухгалтер I категории	
	специалист	

4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	18209
	ведущий бухгалтер	
	ведущий программист	
5 квалификационный уровень	главный специалист	18756
<b>Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня</b>		
3 квалификационный уровень	заведующий филиалом	20486

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

**ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ  
ГРУППЕ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ  
УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада педагогических работников (рублей)
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>		
	секретарь учебной части	13555
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	14380

## ПРИЛОЖЕНИЕ 6

**ОКЛАДЫ ПРОЧИХ РАБОТНИКОВ  
ИЗ ЧИСЛА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО  
ПЕРСОНАЛА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"</b>		
<p>1 квалификационный уровень</p> <p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <p>гардеробщик</p> <p>дворник</p> <p>сторож (вахтер)</p> <p>кухонный работник</p> <p>уборщик служебных помещений</p> <p>кладовщик</p> <p>кастелянша</p>		
1 квалификационный уровень	гардеробщик	13159
	дворник	
	сторож (вахтер)	
	кухонный работник	
	уборщик служебных помещений	
	кладовщик	
	кастелянша	
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"</b>		
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	13962
	водитель автомобиля	
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14380
	слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, плотник, повар, кондитер	

## ПРИЛОЖЕНИЕ 7

**ПЕРЕЧЕНЬ  
КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДАМ РАБОТНИКОВ  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ПРИ  
УСТАНОВЛЕНИИ ОКЛАДОВ И СТАВОК РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ  
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ В КОЛЛЕДЖЕ<sup>1</sup>**

№ п/п	Показатели специфики работы	коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
1	2	3
1.	индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	0,2

---

<sup>1</sup> В случаях, когда работники Колледжа имеют право на повышение окладов по двум и более основаниям, повышающие коэффициенты суммируются

## ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Наименование выплаты	Основание для применения (нормативный правовой акт)	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных			
	при выполнении работ различной квалификации	Трудовой кодекс РФ, ст. 150	В соответствии со статьей 150 ТК РФ
	при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Трудовой кодекс РФ, ст. 151	В соответствии со статьей 151 ТК РФ
	за сверхурочную работу	Трудовой кодекс РФ, ст. 152	В соответствии со статьей 152 ТК РФ
	за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Трудовой кодекс РФ, ст. 153	В соответствии со статьей 153 ТК РФ
	за работу в ночное время <sup>2</sup>	Трудовой кодекс, ст. 154	0,35 оклада
2. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда			
	с вредными условиями труда	Трудовой кодекс, ст. 147	до 0,12 оклада
	с опасными условиями труда		до 0,24 оклада

<sup>2</sup> Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра

## ПРИЛОЖЕНИЕ 9

ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ, НЕ ВХОДЯЩУЮ В КРУГ ОСНОВНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ,  
РАБОТНИКАМ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ  
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ<sup>3</sup>

№ п/ п	Наименование выплаты	Размер выплат, рублей
1.	Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, локальными нормативными актами организации, коллективным договором	2320
2.	Классное руководство (кураторство): в бюджетных группах	4000
	во внебюджетных группах с наполняемостью 25 человек обучающихся (в группах с наполняемостью больше или меньше чем 25 человек - пропорционально количеству обучающихся)	5125
3.	Проверка письменных работ (оплата производится в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника): по русскому языку и литературе	2000
	по математике	1500
	по инженерной графике, иностранному языку, основам инженерной графике, физике, химии	1200
4.	Заведование: учебными кабинетами, лабораториями	1400
	мастерскими	2780
	учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	4640
5.	Руководство методическими объединениями, цикловыми и предметными комиссиями (в случае отсутствия квалификационной категории "педагог-методист")	2320
6.	Другие дополнительные виды работ, регулируемые правилами внутреннего трудового распорядка, с указанием в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору)	2320
7.	Наставничество (в случае отсутствия квалификационной категории «педагог-наставник»)	10% от размера оклада

<sup>3</sup> Конкретный размер выплат устанавливается Колледжем самостоятельно как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере и утверждается соответствующим локальным актом в пределах утвержденных ассигнований Колледжу на соответствующий финансовый год

ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ДИРЕКТОРА, РУКОВОДИТЕЛЯМ СТРУКТУРНЫХ  
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ДРУГИМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ К ДОЛЖНОСТЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала/ баллов надбавка к окладу (ставки)	Максимальное количество баллов по критериям
1	2	3	4	5	6
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ					
1.	<b>Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся, т.ч. на вне колледжных олимпиадах, конкурсах)</b>	Качество освоения учебных программ: <b>K1</b>	Кол-во уч-ся, получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся (учитывается специфика: для преподавателя – к обучающимся, которым преподается предмет; для мастера производственного обучения, классного руководителя – к обучающимся его группы и т.п.).	от 1 до 0,8 – 10 баллов от 0,79 до 0,48 – 8 баллов от 0,47 до 0,28 – 6 баллов от 0,27 до 0,08 – 4 балла <b>Не более 10 баллов</b>	<b>55</b>
			Кол-во уч-ся, получивших «1», «2» по итогам периода /численность обучающихся (учитывается специфика: для преподавателя – к обучающимся, которым преподается предмет; для мастера производственного обучения, классного руководителя – к обучающимся его группы и т.п.).	Нет неуспевающих – 10 баллов Есть неуспевающие – 0 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	

1	2	3	4	5	6
		Динамика учебных достижений <b>K2</b>	Кол-во уч-ся, повысивших оценку по итогам периода/ численность обучающихся (учитывается специфика: для преподавателя – к обучающимся, которым преподается предмет; для мастера производственного обучения, классного руководителя – к обучающимся его группы и т.п.).	от 1 до 0,8 – 15 баллов от 0,79 до 0,48 – 10 баллов от 0,47 до 0,28 – 5 баллов от 0,27 до 0,08 – 1балл <b>Не более 15 баллов</b>	
		Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др. <b>K3</b>	Кол-во обучающихся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.	Всероссийский уровень – 10 баллов Региональный (областной) уровень – 8 баллов; Муниципальный уровень – 5 баллов Колледжный уровень – 3 балла <b>Не более 10 баллов</b>	
		Работа по привлечению обучающихся научноисследовательской деятельности <b>K4</b>	Количество обучающихся привлеченных в научные объединения	Свыше 5 человек – 10 баллов; От 1 до 5 человек – 5 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	

1	2	3	4	5	6	
2.	<b>Активность внеурочной, воспитательной деятельности</b>	<b>вс</b>  <b>K5</b>	Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими обучающимися	количество обучающихся, имеющих «3», «2», «1», от 0,79 до 0,6 – 4 балла; количество обучающихся, имеющих «3», «2», «1». проводена индивидуальная дополнительная дополнительная работа/ численность обучающихся, имеющих «3», «2», «1».	от 1 до 0,8 – 5 баллов от 0,59 до 0,4 – 3 балла от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,08 – 1 балл <b>Не более 5 баллов</b>	<b>40</b>
		<b>K6</b>	Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими обучающимися	количество учащихся, имеющих «4», «5», с которыми проведена индивидуальная дополнительная дополнительная работа/ численность обучающихся, имеющих «4» и «5».	от 1 до 0,8 – 5 баллов от 0,79 до 0,6 – 4 балла; от 0,59 до 0,4 – 3 балла от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,05 – 1 балл <b>Не более 5 баллов</b>	
		<b>K7</b>	Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета, специальности, профессии за рамками тарифицированных часов	количество обучающихся, посещающих факультативы, кружки и др. систематические занятия/численность обучающихся (учитывается специфика: для преподавателя – к обучающимся, которым преподается предмет; для мастера производственного обучения – к обучающимся его группы и т.п.).	от 1 до 0,8 – 5 баллов от 0,79 до 0,6 – 4 бала; от 0,59 до 0,4 – 3 балла от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,05 – 1 балл <b>Не более 5 баллов</b>	
		<b>K8</b>	Организация волонтерской работы (организация дежурства, уборка закрепленной территории и проведение благотворительных акций т.п.)	Количество обучающихся, вовлеченных в волонтерскую работу/численность обучающихся в группе	от 1 до 0,8 – 5 баллов от 0,79 до 0,6 – 4 бала; от 0,59 до 0,4 – 3 балла от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,05 – 1 балл <b>Не более 5 баллов</b>	

1	2	3	4	5	6
		Воспитательная работа с обучающимися за рамками функционала классного руководителя и мастера производственного обучения <b>K9</b>	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/ численность обучающихся (учитывается специфика: для преподавателя – к обучающимся, которым преподается предмет; для мастера производственного обучения, классного руководителя – к обучающимся его группы и т.п.).	от 1 до 0,8 – 5 баллов от 0,79 до 0,6 – 4 бала; от 0,59 до 0,4 – 3 балла от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,04 – 1 балл <b>Не более 5 баллов</b>	
		Организация работы по профилактике правонарушений и вредных привычек среди обучающихся <b>K10</b>	Правонарушения в группе	Нет -10 баллов Есть – 0 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	
		Организация работы по соблюдению правил внутреннего распорядка колледжа среди обучающихся <b>K11</b>	Нарушения правил внутреннего распорядка обучающимися группы	Нет - 5 баллов Есть – 0 баллов <b>Не более 5 баллов</b>	

1	2	3	4	5	6
3.	<b>Обобщение и распространение передового педагогического опыта</b>	Проведение мастерклассов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ и т.п. <b>K12</b>	Наличие проведенных мероприятий	Всероссийский уровень – 5 баллов Региональный уровень – 4 баллов Областной, муниципальный уровень – 3 баллов Колледжный уровень – 2 балла <b>Не более 10 баллов.</b>	<b>10</b>
4.	<b>Участие методической, научно-исследовательской работе</b>	b	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе <b>K13</b>	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	В зависимости от сложности объема и результативности работы до-10 баллов <b>Не более 10 баллов</b>
		K14	руководство НИР и НИРС,	Наличие подготовленных работ научно-исследовательского характера обучающимися колледжа (в зависимости от сложности, объема и результативности работы)	В зависимости от сложности объема и результативности работы до-10 баллов <b>Не более 10 баллов</b>

1	2	3	4	5	6
5.	<b>Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно коммуникационных, здоровье сберегающих, в процессе обучения предмету, профессии, специальности и их результативность</b>	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных уроков, факультативных занятий с аудиокружковых занятий и др.) с использованием здоровьесберегающих технологий. <b>K15</b>	Наличие занятий с обучающимися (в том числе внутри колледжного контроля (ВКК) -5 баллов <b>Не более 5 баллов</b>	На основе результатов внутри колледжного контроля (ВКК) -5 баллов <b>Не более 5 баллов</b>	20
		использование в образовательном процессе электронных учебнометодических комплектов самостоятельно разработанных <b>K16</b>	Количество использованных электронных учебнометодических комплектов самостоятельно разработанных	На основе результатов внутри колледжного контроля (ВКК) -5 баллов <b>Не более 5 баллов</b>	
		использование педагогическим работником дистанционных форм обучения в установленном порядке, проведение и участие в конференциях в режиме on-line <b>K17</b>	На основании служебной записи заместителей директора, руководителей структурных	<b>Не более - 5 баллов</b>	
		наличие призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме <b>K18</b>	Грамоты, дипломы о победе педагогического работника в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	Наличие -5 баллов Отсутствие -0 баллов <b>Не более -5 баллов</b>	

1	2	3	4	5	6
6.	<b>Повышение квалификации, профессиональная подготовка.</b>	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре (по инициативе работника) <b>K19</b>	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	Обучение по программам высшего образования – 3 балла Повышение квалификации – 2 балла Профессиональная переподготовка – 4 балла Обучение в аспирантуре, докторантуре - 5 баллов <b>Не более 5 баллов</b>	5
7.	<b>Оценка деятельности педагогических работников со стороны родителей обучающихся.</b>	Положительная оценка деятельности педагогического работника со стороны родителей обучаемых <b>K20</b>	Количество положительных голосов/ количество опрошенных	от 1 до 0,8 – 5 баллов от 0,79 до 0,6 – 4 бала; от 0,59 до 0,4 – 3 балла от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,05 – 1 балл <b>Не более 5 баллов</b>	5
8.	<b>Оценка деятельности педагогических работников оценка со стороны обучающихся.</b>	Положительная оценка деятельности педагогического работника со стороны обучаемых <b>K21</b>	Количество положительных голосов/количество опрошенных	от 1 до 0,8 – 5 баллов от 0,79 до 0,6 – 4 бала; от 0,59 до 0,4 – 3 балла от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,05 – 1 балл <b>Не более 5 баллов</b>	5
9.	<b>Дополнительные критерии</b>	Развитие ресурсной базы обучения за указанный период; <b>K22</b>	Оснащение кабинетов, лабораторий современным оформлением и методическими пособиями	на основании служебной записи заместителей директора, руководителей структурных подразделений -10 баллов. <b>Не более 10 баллов</b>	145

1	2	3	4	5	6
		Участие в функционировании экспериментальных площадок на базе колледжа <b>K23</b>	Наличие проведенных мероприятий	на основании служебной записи заместителей директора, руководителей структурных подразделений -5 баллов <b>Не более 5 баллов.</b>	
		Участие в развитии предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности <b>K24</b>	Организация работы по развитию предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	открытие предприятий малого и среднего бизнеса на базе колледжа – 10 баллов <b>Не более 20 баллов</b>	
				участие в выполнении плана доходов колледжа– 5 баллов <b>Не более 5 баллов</b>	
				работа в УПМ– 5баллов <b>Не более 5 баллов</b>	
				участие в проведении сервисных обслуживаний /за каждое проведенное мероприятие/– 5баллов <b>Не более 5 баллов за каждое проведенное мероприятие</b>	
		Качество выполнения ОПОП в соответствии с требованиями ФГОС СПО <b>K25</b>	Уровень сформированности общих и профессиональных компетенций обучающихся на основании итоговой аттестации, результатах внешнего аудита	от 1 до 0,8 – 10 баллов; от 0,79 до 0,6 – 8 баллов; от 0,59 до 0,4 – 5 баллов; <b>Не более 10 баллов</b>	

1	2	3	4	5	6
		Трудоустройство выпускников по полученной профессии, специальности <b>K26</b>	Количество трудоустроившихся выпускников по профилю полученного образования	Свыше 80 %-5 баллов 0т 75% до 80% -4 балла 0т 70% до 74% -3 балла <b>Не более 5 баллов</b>	
		Сохранность контингента обучающихся <b>K27</b>	Отчисления обучающихся	Есть – 0 баллов Нет -10 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	
		Количество пропусков в учебной группе (безуважительной причины уважительной причины) обучающимися <b>K28</b>	Наличие пропусков без уважительной причины обучающимися	Есть – 0 баллов Нет -10 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	
		Участие в профориентационной работе и выполнении контрольных цифр приема в колледж; <b>K29</b>	За систематическую профориентационную работу в школах, направленную на привлечение в Колледж дополнительного контингента студентов и слушателей в указанный период	На основании служебной записки заместителя директора по УВР-10 баллов <b>Не более 10 баллов.</b>	
		Участие в профессиональных конкурсах различного уровня. <b>K30</b>	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем	Всероссийский уровень – 10 баллов; Региональный уровень – 7 баллов Областной, муниципальный уровень – 5 баллов; Колледжный уровень – 3 балла <b>Не более 10 баллов.</b>	

1	2	3	4	5	6
		<p>Участие в спартакиадах среди сотрудников профессиональных образовательных учреждений различного уровня.</p> <p><b>K31</b></p>	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем	<p>Всероссийский уровень – 10 баллов;</p> <p>Региональный уровень – 7 баллов</p> <p>Областной, муниципальный уровень – 5 баллов;</p> <p>Колледжный уровень – 3 балла</p> <p><b>Не более 10 баллов.</b></p>	
		<p>Участие в выполнении нормативов Всероссийского физкультурно спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)</p> <p><b>K32</b></p>	Наличие сертификата участника	<p>Есть – 20 баллов</p> <p>Нет – 0 баллов</p> <p><b>Не более 20 баллов</b></p>	
		<p>Оценка деятельности педагогических работников со стороны администрации колледжа, вышестоящих организаций, сторонних организаций за высокий профессионализм в работе</p> <p><b>K33</b></p>	<p>Почетные благодарственные отзывы и др.</p>	<p>грамоты, письма,</p>	<p>Наличие почетных грамот, благодарственных писем, отзывов и др. - 10 баллов</p> <p><b>Не более 10 баллов.</b></p>

1	2	3	4	5	6
ЗАМЕСТИТЕЛИ ДИРЕКТОРА, РУКОВОДИТЕЛИ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ЗАВЕДУЮЩИЙ ФИЛИАЛОМ, ЗАВЕДУЮЩИЙ ОТДЕЛЕНИЕМ, СТАРШИЙ МАСТЕР					
1.	<b>Обеспечение доступного качественного профессионального образования</b>	Обеспечение плана приема граждан в колледж по программам ОПОП <b>K1</b>	выполнение контрольных цифр приема	100% - 10 баллов Менее 100% - 0 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	<b>90</b>
			перевыполнение контрольных цифр приема	101% -110% - 15 баллов 111% - 120% - 17 баллов Более 120% - 20 баллов <b>Не более 20 баллов</b>	
		Сохранность контингента обучающихся и студентов <b>K2</b>	Число фактически выбывших обучающихся (студентов) без уважительных причин	0 % - 5 баллов До 1 % - 3 балла Более 1 % - 0 баллов <b>Не более 5 баллов</b>	
		Трудоустройство выпускников по полученной профессии в первый год с учетом досрочного выпуска, но без учета призванных в армию <b>K3</b>	Количество трудоустроившихся выпускников	Свыше 80%-5 баллов От 75% до 80% -4 балла От 70% до 74% -3 балла Менее 70% - 0 баллов <b>Не более 5 баллов</b>	
		Качество подготовки специалистов и рабочих кадров <b>K4</b>	Доля аттестованных обучающихся к общей численности	100% - 5 баллов 95% - 99% - 3 балла Менее 94% - 0 баллов <b>Не более 5 баллов</b>	
			Доля выпускников, получивших повышенный квалификационный разряд к общей численности	25%-35% - 5 баллов 15%- 24% - 3 балла <b>Не более 5 баллов</b>	

1	2	3	4	5	6
			Доля выпускников, получивших диплом с отличием к общей численности	21%-25% - 5 баллов 11%-20% - 4 балла 7%- 10% - 3 балла <b>Не более 5 баллов</b>	
		Результат участия во Всероссийских межрегиональных, областных и региональных олимпиадах (конкурсах профессионального мастерства) <b>K5</b>	Наличие победителей Всероссийских, межрегиональных, областных и региональных олимпиад (конкурсов профессионального мастерства)	муниципальный уровень 5 баллов региональный (областной) уровень 7 баллов всероссийский уровень 10 баллов международный уровень 15 баллов <b>Не более 15 баллов</b>	
		Участие во Всероссийских межрегиональных, областных и региональных олимпиадах (конкурсах профессионального мастерства) <b>K6</b>	Факт участия во Всероссийских межрегиональных, областных и региональных олимпиадах (конкурсах профессионального мастерства)	муниципальный уровень 3 балла региональный (областной) уровень - 5 баллов всероссийский уровень 7 баллов международный уровень 10 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	
		Результат работы по профильной подготовке, переподготовке повышения квалификации (мастерства) <b>K7</b>	Количество педагогов других образовательных учреждений и прошедших подготовку (мастер классы, семинары, повышение квалификации) в колледже	1 до 10 чел – 3 балла Свыше 10 чел – 5 баллов <b>Не более 5 баллов</b>	
			Количество школьников, принимающих участие в сетевом взаимодействии	Менее 100чел – 3 балла Более 100чел – 5 баллов <b>Не более 5 баллов</b>	

1	2	3	4	5	6
2.	<b>Руководство проведением в колледже экспериментально, научно-исследовательской и инновационной работой</b>	Участие в федеральных и других программах с целью получения дополнительного финансирования для внедрения инновационных проектов в учебный процесс и ставших победителями <b>K8</b>	Предоставление инновационной программы	Наличие – 5 баллов Отсутствие -0 баллов <b>Не более 5 баллов</b>	<b>45</b>
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ научного общества обучающихся <b>K9</b>	Разработка и внедрение инновационных технологий в образовательном процессе  Внедрение и использование информационных технологий	Наличие - 5 баллов Отсутствие -0 баллов <b>Не более 5 баллов</b>	
			Количество и объем авторских программ, собственных дидактических и методических разработок, рекомендаций, учебных пособий применяемых в образовательном процессе	Наличие - 5 баллов Отсутствие -0 баллов <b>Не более 5 баллов</b>	
		Участие во Всероссийских, межрегиональных, областных и районных научно-практических конференциях, семинарах <b>K10</b>	Факт участия во Всероссийских, межрегиональных, областных и районных научно-практических конференциях, семинарах	муниципальный уровень 3 балла региональный (областной) уровень 5 баллов всероссийский уровень 7 баллов международный уровень 10 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	

1	2	3	4	5	6
		Результат участия во Всероссийских, межрегиональных, областных и районных научно-практических конференциях, семинарах и наличие призеров, победителей <b>K11</b>	Наличие призеров, победителей: - муниципальный, областной уровень - региональный уровень - всероссийский уровень - международный уровень	муниципальный уровень - 3 балла региональный (областной) уровень - 5 балла всероссийский уровень - 7 баллов международный уровень - 10 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	
3. <b>Организация и обеспечение высокой эффективности воспитательной и спортивно-оздоровительной работы</b>		Создание условий для организации и осуществления дополнительного образования <b>K12</b>	Занятость обучающихся дополнительным образованием (в т. ч. 100% занятость «трудных» подростков и стоящих на учете в КДН ПДН)	95%-100% - 10 баллов 80%-94% - 7 баллов 50%-79% - 5 баллов Менее 50% - 0 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	<b>80</b>
		Обеспечение государственнообщественного характера воспитания обучающихся <b>K13</b>	Наличие: - органов самоуправления, - молодежных организаций. - советов отцов, матерей и т.д.	Есть – 10 баллов Нет - 0 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	
		Организация работы по вовлечению обучающихся в волонтерское движение, в том числе ОМОД <b>K14</b>	Доля обучающихся являющихся волонтерами, в том числе членами ОМОД к общей численности	Свыше 50% - 10 баллов От 10% до 50% - 5 баллов Менее 10% - 0 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	
		Участие в областной спартакиаде среди обучающихся, работников <b>K15</b>	Факт участия в областной спартакиаде среди обучающихся работников колледжа	Есть – 10 баллов Нет -0 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	

1	2	3	4	5	6
		Результат участия в областной спартакиаде среди обучающихся (студентов), работников <b>K16</b>	Наличие призовых мест	Есть – 10 баллов Нет -0 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	
		Участие в выполнении нормативов Всероссийского физкультурно спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) <b>K17</b>	Наличие сертификата участника	Есть – 20 баллов Нет – 0 баллов <b>Не более 20 баллов</b>	
		Обеспечение профилактики правонарушений и преступлений среди обучающихся <b>K18</b>	Динамика снижения правонарушений и преступлений	Есть – 10 баллов Нет - 0 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	
4.	<b>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</b>	Ресурсное обеспечение учебно-производственного и воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (материально-техническая база, оборудование, информационно методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие требованиям санитарных норм и норм безопасности и т.д.) <b>K18</b>	Соответствие ресурсного обеспечения учебно-производственного воспитательного процесса установленным нормам	Наличие - 5 баллов Отсутствие – 0 баллов <b>Не более 5 баллов</b>	<b>10</b>

1	2	3	4	5	6
		Эстетические условия, оформление колледжа, помещений для занятий, наличие ограждения и состояние территории вокруг учреждения <b>K19</b>	Соответствие эстетических условий, оформления колледжа, помещений для занятий, наличие ограждения и состояние территории вокруг колледжа установленным нормам	Наличие - 5 баллов Отсутствие – 0 баллов <b>Не более 5 баллов</b>	
5	<b>Кадровый потенциал колледжа</b>	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав <b>K20</b>	Соответствие педагогическому кадровому цензу, профессиональная компетенция	Наличие - 10 баллов Отсутствие – 0 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	<b>30</b>
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научноисследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях) <b>K21</b>	Количество мероприятий	Наличие - 10 баллов Отсутствие – 0 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	
		Стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов <b>K22</b>	Наличие наставничества, эффективность работы педагогического коллектива	Наличие - 10 баллов Отсутствие – 0 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	

1	2	3	4	5	6
6.	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	Обеспечение государственнообщественного характера управления в учреждении (наличие органов самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.) <b>K23</b>	Наличие в колледже государственно - общественного характера управления	Наличие - 5 баллов Отсутствие – 0 баллов <b>Не более 5 баллов</b>	<b>20</b>
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения <b>K24</b>	Наличие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	Есть -0 баллов Нет – 5 баллов <b>Не более 5 баллов</b>	
		Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней <b>K25</b>	Наличие призовых мест	Есть - 10 баллов Нет – 0 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	
7.	<b>Сохранение и укрепление здоровья обучающихся, формирование здорового и безопасного образа жизни</b>	Организация обеспечения обучающихся горячим питанием, организация медицинских пунктов <b>K26</b>	Наличие столовой медицинского пункта	Есть - 5 баллов Нет – 0 баллов <b>Не более 5 баллов</b>	<b>10</b>

1	2	3	4	5	6
		<p>Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению восстановлению психического физического здоровья обучающихся (праздник здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)</p> <p><b>K27</b></p>	<p>Наличие мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)</p>	<p>Наличие - 5 баллов Отсутствие – 0 баллов <b><i>Не более 5 баллов</i></b></p>	

**ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ  
ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА БИБЛИОТЕКАРЕЙ**

№ п/ п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала/ баллов надбавка к окладу (ставки)	Максимальное количество баллов по критериям
1	2	3	4	5	6
<b>I Методы организации библиотечно-библиографической и справочно-информационной поддержки образовательного процесса</b>					
1.	Библиотечно-библиографическое и справочно-информационное сопровождение образовательного процесса; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального социального развития студентов	Ведение необходимой документации: годового плана работы, плана работы по направлениям воспитания, помесячных планов работы, аналитического отчета, суммарных и инвентарных книг учета, приказов, инструктивных писем, нормативных и иллюстративных актов, дневника библиотеки.	Наличие документации, ее оформление в соответствии с требованиями	Документация ведется, в замечаний нет – 10 баллов <b>Не более 1 баллов</b>	<b>40</b>
2.	Реализация основных направлений деятельности библиотекаря	Организация подписки, ведение каталогов, работа с книжным фондом, обслуживание читателей, справочно-информационная работа, работа с учебным фондом	Выполнение плана работы	100%-10 баллов от 60% до 99%- 5 баллов менее 60% - 0 баллов <b>Не более 1 баллов</b>	

1	2	3	4	5	6
3.	Уровень сформированности положительной практики работы библиотекаря со студентами	Оказание помощи в поиске необходимой информации и учебных изданий.	Количество обучающихся, получивших индивидуальную помощь	250 чел-10 баллов от 200 до 249 чел - 7 баллов менее 200 чел-0 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	
4.	Уровень сформированности положительной практики работы библиотекаря с педагогическим коллективом	Оказание помощи в поиске необходимой информации и учебных изданий.	Количество преподавателей, получивших индивидуальную помощь	70 чел-5 баллов от 50 до 70 чел - 3 баллов менее 30 чел -0 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	

## II. Организация справочно-информационной деятельности

1.	Организация справочно-информационного сопровождения образовательного процесса	Отражение в планировании работы библиотекаря использования современных ресурсов и возможностей информационного пространства (мультимедийные электронные издания, интернет-ресурсы и т. п.).	Использование современных информационных ресурсов	Используются- 10 баллов Не используются0 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	<b>30</b>
2.	Создание условий для поиска обучающимся дополнительной информации для решения учебных задач, задач личностного развития	Организация и ведение каталогов, картотек, ведение тематических папок, бюллетени новых поступлений, рекомендательные списки, создание выставок на интересующие тематики	Наличие каталогов, картотек, тематических папок.	Наличие каталогов -10 баллов Нет-0 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	

1	2	3	4	5	6
			Проведение выставок на интересующие тематики.	Проведение выставок-баллов Нет-0 баллов <i>Не более 10 баллов</i>	10

### III. Организация работы с библиотечным фондом

1.	Определение проблемных зон, связанных пополнением и обновлением библиотечного фонда, связи с модернизацией образовательных программ	Обработка новых документов, с электронная каталогизация новых поступлений художественной и методической литературы, работа впо сохранности фонда, списание ветхих изданий, наличие банка данных о недостающей художественной литературе	Работа с пополнением и обновлением библиотечного фонда	Ведение и электронной и бумажной документации- баллов Нет- 0 баллов <i>Не более 10 баллов</i>	30
2.	Работа с фондом учебной литературы	Изучение контингента, работа с бланком заказа, инвентаризация, прием и выдача учебников, работа по сохранности учебного фонда, наличие базы данных о недостающей учебной литературе	Анализ фонда учебной литературы, для текущей и предстоящей инвентаризации	Наличие и электронной и бумажной документации- 10баллов Нет- 0 баллов <i>Не более 10 баллов</i>	
			Работа по сохранности учебного фонда	100%- 10баллов От 50% до 99%-5 баллов Менее 50% - 3 балла <i>Не более 10 баллов</i>	

1	2	3	4	5	6
<b>IV. Организация библиотечного обслуживания читателей</b>					
1.	Формирование комфортной библиотечной среды, организация индивидуальной работы со студентами и педагогическим коллективом	1. Работа с читателями (запись новых читателей, перерегистрация, беседы, выдача документов в читальном зале и на абонементе)	Работа с читателями и документами	100% -10 баллов От 80% до 99%- 7 баллов Менее 50% - 5 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	<b>30</b>
2.	Работа с читательскими формуллярами	Анализ читательских формулляров, работа с задолжниками	Анализ читательских формулляров, работа с задолжниками	Оформленные читательские формулляры, работа с задолжниками - не более 10 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	
3.	Владение современными технологиями (информационные, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	Эффективное и регулярное применение на уроках и мероприятиях в качестве технических средств обучения компьютера, интерактивной доски, сети Интернет и т. д.	Применение современных технологий	Применение технологий – 10 баллов Не применяются- 0 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	

1	2	3	4	5	6
<b>V. Профессионально-личностное совершенствования библиотекаря</b>					
1.	Участие в научно-исследовательской, методической работе	<p>Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах (за анализируемый период)</p>	<p>Наличие призовых мест, грамот, дипломов, благодарственных писем.</p>	<p>Всероссийский уровень-10 баллов Региональный (областной)-8 баллов Муниципальный 5 баллов Колледжный уровень- 3 балла <b>Не более 10 баллов</b></p>	<b>100</b>
		<p>Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий.</p>	<p>Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций</p>	<p>1 раз в месяц- 10 баллов. Нет работ- 0 баллов <b>Не более 10 баллов</b></p>	
		<p>Наличие докладов по итогам научно-исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня.</p>	<p>Наличие докладов по итогам научно-исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня.</p>	<p>Наличие докладов- 10 баллов Нет работ- 0 баллов <b>Не более 10 баллов</b></p>	
		<p>Наличие публикаций в методических и периодических изданиях.</p>	<p>Наличие публикаций методических периодических изданиях.</p>	<p>Наличие докладов в - 10 баллов Нет работ – 0 баллов <b>Не более 10 баллов</b></p>	

1	2	3	4	5	6
2	Участие в различных профессиональных ассоциациях, студенческих объединениях, профсоюзе.	Оказание помощи в подготовке мероприятий, информационная поддержка.	Оказание помощи в подготовке мероприятий, информационная поддержка.	Оказание помощи в подготовке мероприятий, информационная поддержка- 10 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	
3	Наличие системы самообразования	повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности	Свидетельства, сертификаты, и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке.	Курсы повышения квалификации- 10 баллов Обучающие семинары- 5 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	
		подготовка участников и призеров конкурсов творческих работ разного уровня	Количество обучающихся- победителей, призеров, участников, лауреатов дипломантов конкурсов, конференций, турниров и тд.	Всероссийский уровень-10 баллов Региональный (областной) - 8 баллов и Муниципальный 5 баллов Колледжный уровень- 3 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	

1	2	3	4	5	6
		Индивидуальная работа талантливыми обучающимися.	Количество обучающихся, которыми проведена индивидуальная работа.	Свыше 5 чел- 10 баллов От 1 до 5 чел- 5 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	
		Разработка и проведение библиотечных, обзоров, викторин, конкурсов, КВН, встреч и т. д.	Количество проведенных мероприятий и их уровень.	Всероссийский уровень- 10 баллов Региональный уровень-4 балла Областной уровень- 3 балла Колледжный уровень- 2 балла <b>Не более 10 баллов</b>	
<b>4. Библиотечное сопровождение работы образовательного учреждения, направленное на профилактику вредных привычек у студентов.</b>					
		Разработка и проведение мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни у студентов.	Количество проведенных мероприятий и их уровень.	Всероссийский уровень- 10 баллов Региональный уровень-8 баллов Колледжный уровень- 5 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	
<b>VI. Работа с кабинетом</b>					
1.	Работа с кабинетом	Поддержание кабинета (читальный зал, книжный фонд) в хорошем санитарном состоянии.	Наличие замечаний	Отсутствие замечаний -10 баллов <b>Не более 10 баллов</b>	<b>10</b>

1	2	3	4	5	6
<b>VII. Сотрудническая деятельность</b>					
1.	Установление связи другими библиотеками с	Обмен учебниками (передвижные выставки); совместные мероприятия	Количество передвижных выставок, совместно проведенных мероприятий	и 2 раза в месяц и более- 10 баллов 1 раз в месяц- 5 баллов Отсутствие мероприятий – 0 баллов <b><i>Не более 10 баллов</i></b>  Наличие передвижных выставок- 1 раз в месяц- 10 баллов Отсутствие – 0 баллов <b><i>Не более 10 баллов</i></b>	<b>30</b>
2.	Установление связи с учебно – методическими центрами	обмен учебниками (передвижные выставки);	Количество передвижных выставок	Наличие передвижных выставок- 1 раз в месяц- 10 баллов Отсутствие – 0 баллов <b><i>Не более 10 баллов</i></b>	

1	2	3	4	5	6
<b>VIII.Дополнительные критерии</b>					
1.	Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	Соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости, санитарно гигиенических норм, культуры образовательной среды.	Отсутствие нарушений по ТБ, ППБ, выполнение режима экономии и бережливости, санитарно-гигиенических норм, культуры образовательной среды.	Наличие нарушений - 0 баллов Отсутствие нарушений - 5 баллов  <b>Не более 5 баллов</b>	<b>35</b>
		Участие в спартакиадах среди сотрудников профессиональных образовательных учреждений различного уровня	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем	Всероссийский уровень – 10 баллов; Региональный уровень – 7 баллов Областной, муниципальный уровень – 5 баллов; Колледжный уровень – 3 балла <b>Не более 10 баллов.</b>	
		Участие в выполнении нормативов Всероссийского физкультурно спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) <b>K32</b>	Наличие сертификата участника	Есть – 20 баллов Нет – 0 баллов <b>Не более 20 баллов</b>	

## ПРИЛОЖЕНИЕ 12

**ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
ИНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА**

№ п/п	Наименование критериев	Максимальное количество баллов по критериям
1	2	3
<b>1. МЕТОДИСТ</b>		
1.1.	Высокие результаты организационно-методической работы с педагогическими кадрами и обучающимися (участие и призовые места педагогов и обучающихся в конкурсах, конференциях, в реализации авторских программ и т.п.)	10 баллов
1.2.	Высокий уровень организации и проведения лицензирования, аттестации, государственной аккредитации колледжа	10 баллов
1.3.	Высокий уровень организации и контроля учебновоспитательного процесса	5 баллов
1.4.	Качественные показатели подготовки специалистов и рабочих кадров	10 баллов
1.5.	Показатели трудоустройства выпускников по полученной профессии /специальности/	10 баллов
1.6.	Результаты работы по сетевому взаимодействию с социальными партнерами /работодатели, вузы, школы, дошкольные ОУ и т.д./	10 баллов
1.7.	Эффективная организация внебюджетной и иной приносящей доход деятельности, в том числе содействие и создание предприятий малого и среднего бизнеса, как педагогическими работниками, так и обучающимися на базе колледжа	20 баллов
1.8.	Стабильность педагогического коллектива, привлечение и сохранение молодых специалистов	5 баллов
1.9.	Обеспечение профессионального роста педагогов (наличие педагогов, повысивших квалификационную категорию по итогам аттестации)	10 баллов
1.10.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	5 баллов
1.11.	Достижения педагогов и обучающихся в профессиональных колледжных, областных, региональных, Всероссийских и международных соревнованиях /конкурсах, олимпиадах, турнирах и т.п./	10 баллов
1.12.	Достижения педагогов и обучающихся, принявших участие в грантовых конкурсах по развитию бизнеса	10 баллов
1.13.	За сложность и напряженность работы, высокий профессионализм и качество выполняемой работы	10 баллов
1.14.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: качественное ведение и своевременное предоставление отчетной документации	10 баллов
1.15.	Качественная подготовка программно-методического, нормативного материала	10 баллов

1	2	3
1.16.	Обеспечение качественного ведения методической документации, способствующей совершенствованию методического обеспечения образовательного процесса	10 баллов
1.17.	Внедрение новых технологий обучения и воспитания, инновационных форм работы в образовательный процесс	10 баллов
1.18.	Участие в спартакиадах среди сотрудников профессиональных образовательных учреждений различного уровня	10 баллов
1.19.	Участие в выполнении нормативов Всероссийского физкультурно - спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	20 баллов
<b>2. ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ, ПЕДАГОГ-ОРГАНИЗАТОР, ВОСПИТАТЕЛЬ</b>		
2.1.	Результативность работы по повышению социальной активности обучающихся (участие в конкурсах, интерактивных играх, акциях и др.) творчество и реализация социальных проектов	30 баллов
2.2.	Участие в работе по профориентации	10 баллов
2.3.	Участие в разработке локальных актов	10 баллов
2.4.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения среди населения	10 баллов
2.5.	Участие в обеспечении эстетического оформления помещений и территории колледжа (работа по благоустройству территории и учебного корпуса)	10 баллов
2.6.	Личное участие в конкурсах, спортивных соревнованиях, спартакиадах среди сотрудников профессиональных образовательных учреждений различного уровня	10 баллов
2.7.	Участие в выполнении нормативов Всероссийского физкультурно спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	20 баллов
2.8.	Сопровождение на мероприятиях студентов во внеучебное время (экскурсии, туристические поездки и др.)	10 баллов
2.9.	Умения и навыки использования в работе современных технологий и технических средств	10 баллов
2.10.	Участие в организации волонтерской работы	10 баллов
2.11.	Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступление на семинарах и конференциях, педсоветах и т.д	10 баллов
2.12.	Привлечение при производственной необходимости к выполнению работы, не входящей в круг основной	10 баллов
2.13.	Участие в выполнении плана внебюджетной деятельности	
2.14.	Профессионализм, высокий уровень исполнения должностных обязанностей (отсутствие замечаний/нареканий со стороны администрации, участников образовательного процесса и представителей сторонних организаций)	10 баллов
1	2	3

<b>3. НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА</b>		
3.1.	Обеспечение сохранности оборудования и имущества, оперативное решение проблем обеспечения учреждения инвентарем и необходимым материалом	10 баллов
3.2.	Создание комфортных условий в учебных и других помещениях	5 баллов
3.3.	Образцовое выполнение работ, связанных с организацией проведения ремонта (текущего, капитального)	20 баллов
3.4.	За подготовку учреждения к новому учебному году	20 баллов
3.5.	Обеспечение санитарно-технического состояния здания	10 баллов
3.6.	Своевременное и качественное заключение (лангирование) договоров по услугам (коммунальные, технические и пр.)	20 баллов
3.7.	Своевременное списание материалов и т.п.	20 баллов
3.8.	Участие в спартакиадах среди сотрудников профессиональных образовательных учреждений различного уровня	10 баллов
3.9.	Участие в выполнении нормативов Всероссийского физкультурно - спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	20 баллов
<b>4. ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР</b>		
4.1.	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	10 баллов
4.2.	Позитивные результаты самообразования (обмен опытом в области бухгалтерского учета, изучение методов экономического анализа хозяйственнофинансовой деятельности, предложения по предупреждению источника образования кредиторской и дебиторской задолженности, прохождение курсов повышения квалификации по собственной инициативе и др.)	20 баллов
4.3.	Анализ показателей выполнения плана финансовохозяйственной деятельности (в динамике) по контингенту, финансовым расходам	10 баллов
4.4.	Отсутствие замечаний к составленному плану финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения на очередной год	10 баллов
4.5.	Отсутствие задолженностей по налогам и отчислением в ПФ РФ при условии регулярного финансирования	10 баллов
4.6.	Отсутствие недостач и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	10 баллов
4.7.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги при условии регулярного финансирования	10 баллов
4.8.	Отсутствие предписаний со стороны проверяющих органов по вопросам бухгалтерского учета	10 баллов
4.9.	Отсутствие замечаний по вопросу организации процесса закупок товаров, работ и услуг	10 баллов
1	2	3

4.10.	Отсутствие жалоб и обращений работников учреждения по вопросам оплаты труда	10 баллов
4.11.	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей во внебюджетные фонды при условии регулярного финансирования	10 баллов
4.12.	Умения и навыки использования в работе современных технологий и технических средств	10 баллов
4.13.	Участие в разработке локальных актов	10 баллов
4.14.	Участие в спартакиадах среди сотрудников профессиональных образовательных учреждений различного уровня	10 баллов
4.15.	Участие в выполнении нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	20 баллов
4.16.	Увеличение объема внебюджетных средств, привлеченных ОУ по сравнению с предыдущим месяцем (% к бюджетному финансированию)	10 баллов
4.17.	Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств	10 баллов
4.18.	Отсутствие выявленного в ходе проверок нецелевого использования бюджетных средств	10 баллов
4.19.	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров)	10 баллов
4.20	Высокое качество составления смет расходов (ПФХД), обеспечивающее минимальное количество внесений изменений в экономическую классификацию	10 баллов
4.21.	Профессионализм, высокий уровень исполнения должностных обязанностей (отсутствие замечаний/нареканий со стороны руководителя, участников образовательного процесса и представителей сторонних организаций)	10 баллов
<b>5. ВЕДУЩИЙ БУХГАЛТЕР, БУХГАЛТЕР</b>		
5.1.	Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов	10 баллов
5.2.	Эффективное использование бюджетных средств	10 баллов
5.3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление тарификационных списков, годовых и квартальных отчетов)	10 баллов
5.4.	За сложность и напряженность работы, высокий профессионализм и качество выполняемой работы	10 баллов
5.5.	Применение в работе современных форм и методов организации труда	10 баллов
5.6.	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	10 баллов
5.7.	Участие в спартакиадах среди сотрудников профессиональных образовательных учреждений различного уровня	10 баллов
5.8.	Участие в выполнении нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	20 баллов

1	2	3
<b>6. УЧЕБНО - ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ И ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ</b>		
6.1.	Профессионализм, высокий уровень исполнения должностных обязанностей (отсутствие замечаний/нареканий со стороны администрации, участников образовательного процесса и представителей сторонних организаций)	10 баллов
6.2.	Инициативность, превышение в работе уровня требований должностных инструкций и функциональных обязанностей	20 баллов
6.3.	Уважительное отношение к коллегам, студентам, представителям сторонних организаций (наличие благодарностей)	10 баллов
6.4.	Умения и навыки использования в работе современных технологий и технических средств	10 баллов
6.5.	Отсутствие больничных листов за определенный период (месяц, квартал, год)	10 баллов
6.6.	Выполнение заданных объемов работ к установленному сроку и за определенный период	10 баллов
6.7.	Участие в благоустройстве территории и учебного корпуса	10 баллов
6.8.	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения	10 баллов
6.9.	Участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	10 баллов
6.10.	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	10 баллов
6.11.	Участие в работе по профориентации	10 баллов
6.12.	Участие в волонтерской работе	10 баллов
6.13.	Участие в спартакиадах среди сотрудников профессиональных образовательных учреждений различного уровня	10 баллов
6.14.	Участие в выполнении нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	20 баллов
<b>7. ВОДИТЕЛЬ</b>		
7.1.	За безаварийную работу автотранспорта	10 баллов
7.2.	За содержание автотранспорта в исправном состоянии	10 баллов
7.3.	За сложность и напряженность работы, высокий профессионализм и качество выполняемой работы	20 баллов
7.4.	Участие в спартакиадах среди сотрудников профессиональных образовательных учреждений различного уровня	10 баллов
7.5.	Участие в выполнении нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	20 баллов
<b>8. ВЕДУЩИЙ ПРОГРАММИСТ, ПРОГРАММИСТ</b>		
8.1.	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	50 баллов

1	2	3
8.2.	Освоение и использование современных образовательных технологий, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	20 баллов
8.3.	Ведение профессиональной документации (журнал по ТБ) и документации учреждения.	20 баллов
8.4.	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	30 баллов
8.5.	Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями	20 баллов
8.6.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	10 баллов
8.7.	Техническое и программное обеспечение и его использование в работе учреждения	20 баллов
8.8.	Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций	20 баллов
8.9.	Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте	30 баллов
8.10.	Инициатива и творческий подход к работе	20 баллов
8.11.	Бесперебойная работа компьютерной техники в Колледже	20 баллов
8.12.	Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов	20 баллов
8.13.	Качественное техническое сопровождение сайта Колледжа	20 баллов
8.14.	Обеспечение качественной работы локальной сети Колледжа	20 баллов
8.15.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	20 баллов
8.16.	Участие в спартакиадах среди сотрудников профессиональных образовательных учреждений различного уровня	10 баллов
8.17.	Участие в выполнении нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	20 баллов

## ПРИЛОЖЕНИЕ 13

**ПЕРЕЧЕНЬ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ  
ОБЯЗАТЕЛЬНОГО (ПОСТОЯННОГО) ХАРАКТЕРА ПО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ  
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

№ п/п	Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, рублей
1.	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
2.	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
3.	Квалификационная категория: Высшая квалификационная категория Первая квалификационная категория	4640 2320
4.	Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников*	6100
5.	За наличие ученого звания, степени: профессор, доктор наук доцент, кандидат наук	3500 2500
6.	За наличие Почетного звания Российской Федерации, СССР: «Народный...» «Заслуженный...» «Мастер спорта международного класса...»	1500

**ПРИМЕЧАНИЕ:**

– 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).

Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплат за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется 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.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 14

## ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников Колледжа 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 при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, 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 Колледж;
- часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с настоящим Положением;
- преподавательской работы, выполненной преподавателями Колледжа сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки; – приема экзаменов (консультаций).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы в Колледже (группах в зависимости от их типов или видов) и выплат стимулирующего характера, носящий обязательный (постоянный) характер) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

2.1. При преподавании в Колледже при обучении рабочих, работников, занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, слушателей курсов устанавливаются следующие размеры коэффициентов:  
для профессора, доктора наук - 0,20;  
для доцента, кандидата наук - 0,15;  
для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

2.2. При обучении студентов применяются 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, применяются при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 15

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,  
ПО КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕН  
ПЕРСОНАЛЬНЫЙ ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ К ОКЛАДУ**

1. Агент по снабжению
2. Архивариус
3. Библиотекарь
4. Бухгалтер
5. Ведущий бухгалтер
6. Ведущий программист
7. Водитель автомобиля
8. Воспитатель
9. Гардеробщик
10. Дежурный по общежитию
11. Диспетчер образовательного учреждения
12. Дворник
13. Заведующий библиотекой
14. Заведующий мастерской
15. Заведующий отделением
16. Заведующий практикой
17. Заведующий складом
18. Заведующий филиалом
19. Кастелянша
20. Кладовщик
21. Комендант
22. Кондитер
23. Кухонный работник
24. Лаборант
25. Мастер производственного обучения
26. Методист
27. Механик
28. Начальник отдела
29. Педагог – библиотекарь

30. Педагог дополнительного образования
31. Педагог - организатор
32. Педагог – психолог
33. Плотник
34. Повар
35. Преподаватель
36. Преподаватель – организатор ОБиЗР
37. Руководитель структурного подразделения
38. Руководитель физического воспитания
39. Руководитель учебно-производственного комплекса
40. Секретарь учебной части
41. Слесарь-ремонтник
42. Слесарь-сантехник
43. Слесарь-электрик
44. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
45. Социальный педагог
46. Специалист
47. Специалист по кадрам
48. Старший мастер
49. Сторож (вахтер)
50. Техник
51. Техник по эксплуатации зданий
52. Уборщик служебных помещений
53. Шеф-повар

## ПРИЛОЖЕНИЕ 16

## КРИТЕРИИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА К ОКЛАДУ

Персональный повышающий коэффициент	Критерии
1	2
от 2,5 до 3,0	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>ориентация на результат</i> (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки);</li> <li>– <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);</li> <li>– <i>гибкость, адаптивность</i> (способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими);</li> <li>– <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>инновационная деятельность</i>;</li> <li>– <i>работа на имидж и повышение авторитета Колледжа в регионе</i>;</li> <li>– <i>реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Колледжа</i>;</li> <li>– <i>的独特性和 заинтересованность конкретного работника для реализации уставных задач Колледжа</i></li> </ul>
от 2,0 до 2,49	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>ориентация на результат</i> (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки);</li> <li>– <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);</li> <li>– <i>гибкость, адаптивность</i> (способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими);</li> <li>– <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>инновационная деятельность</i>;</li> <li>– <i>работа на имидж и повышение авторитета Колледжа в регионе</i>;</li> <li>– <i>реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Колледжа</i>;</li> </ul>

1	2
от 1,5 до 1,99	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>ориентация на результат</i> (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки);</li> <li>– <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);</li> <li>– <i>гибкость, адаптивность</i> (способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими);</li> <li>– <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>инновационная деятельность</i>;</li> <li>– <i>реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Колледжа</i>;</li> <li>– <i>работа на имидж и повышение авторитета Колледжа в регионе</i></li> </ul>
от 1,0 до 1,49	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>ориентация на результат</i> (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки);</li> <li>– <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);</li> <li>– <i>гибкость, адаптивность</i> (способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими)</li> </ul>
От 0,1 до 0,99	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>ориентация на результат</i> (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки);</li> <li>– <i>гибкость, адаптивность</i> (способность сохранять эффективность в изменчивых условиях);</li> <li>– <i>инициативность</i> (активные действия для достижения рабочих целей)</li> </ul>

Пронумеровано, прошнуровано,  
скреплено печатью 76 (семьдесят шесть)  
листов.

Директор



Е.В.Арефьева

