СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
ГАПОУ ПО ПАК
_____ Л.А. Столярова
«09» 09 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ ПО ПАК
_____ А.В. Зарывахин
«09» 09 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ «ПЕНЗЕНСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ» (ГАПОУ ПО ПАК)

ПРИНЯТО
Советом ГАПОУ ПО ПАК

Протокол от «09» 09 2021 г.
№ 4

г. Пенза
2021 г.

1 . Общие положения

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

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

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007№ 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», Постановлением Правительства Пензенской области от 30.10.2008 г. N 736-пП "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области", другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

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

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

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

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

в) осуществление выплат компенсационного характера:

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

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

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

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

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

Система оплаты труда работников образовательных организаций должна обеспечивать:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

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

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

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

Директор ГАПОУПО ПАК по согласованию с представительным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимается директором ГАПОУПО ПАК персонально в отношении конкретного работника.

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, при условии, что она выплачивается в пределах фонда оплаты труда, и за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного (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).

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

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

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

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

2. Порядок расчета заработной платы работников ГАПОУ ПО ПАК

2.1. Система оплаты труда включает:

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

- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников ГАПОУ ПО ПАК устанавливается коллективными договорами (для руководителя - учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, настоящим Положением, а также с учетом мнения профкома ГАПОУ ПО ПАК.

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

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

Порядок расчета заработной платы педагогических работников ГАПОУ ПО ПАК

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

Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601.

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

2.5. Оклад (ставка) педагогического работника $О_{ф}^{п.р}$, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

$$О_{ф}^{п.р} = \frac{Ч_{ст} \cdot Н_{г}}{10\ мес.} + 100, \text{ где}$$

$О_{ф}^{п.р}$ - оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$Ч_{ст}$ – часовая ставка;

$Н_{г}$ - установленный педагогическому работнику объем годовой учебной нагрузки;

10 мес. – продолжительность учебного года;

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

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

$$Ч_{ст} = \frac{О_{д}^{п.р}}{72\ часа}, \text{ где}$$

$Ч_{ст}$– часовая ставка;

$О_{д}^{п.р}$ – оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в образовательном учреждении;

72 часа - среднемесячная норма учебной нагрузки преподавателя.

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

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

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

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

2.9. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится. Порядок и условия почасовой оплаты труда даны в *приложении 10.*

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

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

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

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

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

Должностной оклад директора устанавливается исходя из средней заработной платы работников колледжа за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада директора определяется трудовым договором.

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

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

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

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

В случае реорганизации ГАПОУ ПО ПАК, открытия новых образовательных организаций повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей ГАПОУ ПО ПАК устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда образовательной организации.

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

Конкретный размер выплат директору устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности ГАПОУ ПО ПАК.

Премирование директора ГАПОУПО ПАК осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным учредителем.

2.13.Размеры окладов других работников из числа административно-

управленческого персонала (АУП) даны в *приложении 2.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Размеры должностных окладов специалистов и служащих из числа

учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГАПОУ ПО ПАК даны в *приложении 3.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Порядок расчета компенсационных выплат

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

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

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

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

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

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

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производится в пределах фонда труда работников.

Порядок расчета доплат за дополнительные виды и объемы работы педагогическим работникам

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

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

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

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

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

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

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

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

Порядок расчета стимулирующих выплат

2.25. Перечень выплат стимулирующего характера работникам ГАПОУПО ПАК дан в *приложении 8.*

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

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам ГАПОУ ПО ПАК.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников ГАПОУ ПО ПАК следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников ГАПОУ ПО ПАК устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности ГАПОУ ПО ПАК.

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

выплаты производятся.

Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютном значении. Размеры стимулирующих выплат преподавателям устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке) пропорционально объему учебной нагрузки в месяц.

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

Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

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

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

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

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

Для педагогических работников ГАПОУ ПО ПАК используются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности (в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 N АП-1073/02):

- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);
- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;
- участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг

класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.);

- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;

- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- работа с детьми из социально неблагополучных семей;

- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора ГАПОУ ПО ПАК в пределах фонда оплаты труда работников ГАПОУ ПО ПАК, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных ГАПОУ ПО ПАК на оплату труда работников.

Директору ГАПОУ ПО ПАК размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности директора ГАПОУ ПО ПАК в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

2.27. Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам ГАПОУ ПО ПАК.

Другие вопросы оплаты труда

2.28.На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в следующих случаях:

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

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

- при продолжительной болезни работника (более двух месяцев);

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

2.29. На основании письменного заявления работника (за исключением случая смерти работника) 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 работника в период его трудовых отношений с ГАПОУ ПО ПАК;

- при экстренном медицинском лечении;

- при рождении ребенка, заключении брака.

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

2.31. Установить с 1.09.2020 выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство производится педагогическим работникам ГАПОУ ПО ПАК, 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.

2.32. Установить с 1.09.2021 выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) в размере 5000 рублей педагогическим работникам ГАПОУ ПО ПАК, осуществляющих классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств бюджета Пензенской области.

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

3.1. Фонд оплаты труда ГАПОУ ПО ПАК формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения 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 ГАПОУ ПО ПАК, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство ГАПОУ ПО ПАК формируется за счет средств бюджета Пензенской области в объеме, необходимом для 100% обеспечения педагогических работников образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального обучения на базе основного общего образования, в том числе адаптированные программы, на которых возложено исполнение функций классного руководства в группах 1 и 2 курсов."

3.2. При формировании проекта бюджета Пензенской области на очередной год и плановый период, бюджетной сметы, расчете нормативных затрат на оказание (выполнение) государственных услуг (работ) фонд оплаты труда работников ГАПОУ ПО ПАК 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.

Фонд оплаты труда состоит из:

- базовой части (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы в размере 25% от фонда оплаты труда);

- выплат стимулирующего характера в размере 30% от фонда оплаты труда.

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 в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 и от 28.12.2012 N 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания государственных услуг (выполнения работ).

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

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

3.4. Директором ГАПОУ ПО ПАК обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовом коллективе, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников ГАПОУ ПО ПАК, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

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

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) (рублей)
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	7834
	Социальный педагог	7834
	Педагог-организатор	7834
3 квалификационный уровень	Воспитатель	8024
	Мастер производственного обучения	8024
	Методист	8024
	Педагог-психолог	8024
4 квалификационный уровень	Преподаватель	8213
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	8213
	Руководитель физического воспитания	8213

Примечание:

- повышающий коэффициент по должности работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса...") – 0,1;
- повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование - 0,036;
- повышающий коэффициент за стаж педагогической работы по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников устанавливается ГАПОУ ПО ПАК в пределах выделенных ассигнований в следующих размерах:

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

- повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников устанавливается ГАПОУ ПО ПАК в пределах выделенных ассигнований в следующих размерах:

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

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

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

Молодым специалистом (педагогическим работником) признается гражданин Российской Федерации 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 или муниципальной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение трех 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 повышающий коэффициент, устанавливаемый молодым специалистам образовательных организаций по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам образовательных организаций распространяется с 01.09.2021 на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

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

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

Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
2 квалификационный уровень	
Управляющий учебным хозяйством	6219
Старший мастер	6219
Заведующий отделением	6219
Руководитель регионального центра развития движения «Абилимпикс»	6219

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Пензенский агропромышленный колледж»

Оклады

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников (рублей)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
	Делопроизводитель	4279
	Дежурный по общежитию	4279
	Паспортист	4279
	Архивариус	4369
	Комендант	4638
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Лаборант	4369
2-й квалификационный уровень	Заведующий складом	4638
	Заведующий хозяйством	4369
3-й квалификационный уровень	Шеф-повар	4817
4-й квалификационный уровень	Механик	4638
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер	4638
	Инженер всех специальностей и наименований	4817
	Специалист по кадрам	4817
	Специалист по охране труда	4817
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
	Бухгалтер II категории	4992
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	Бухгалтер I категории	5350

	Переводчик русского жестового языка 1 категории	5350
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование “ведущий”	
	Ведущий бухгалтер	5705
	Ведущий специалист (закупки)	5705

Примечание:

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

Оклады

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Секретарь учебной части	4369
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	4369

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

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	Гардеробщик	4101
	Кастелянша	4194
	Кладовщик	4194
	Сторож (вахтер)	4101
	Дворник	4101
	Кухонный рабочий	4194
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (без квалификационного разряда)	4194
	Рабочие (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, плотник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, повар, рабочий растениеводства)	4194
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
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	4368-4638
	Водитель автомобиля	4638
	Рабочие (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, плотник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, повар, оператор котельной, рабочий растениеводства	4368

	Рабочие (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, плотник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, повар, оператор котельной, рабочий растениеводства)	4638
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4816-4993
	Рабочие (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, плотник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, повар, оператор котельной, рабочий растениеводства)	4816
	Рабочие (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, плотник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, повар, оператор котельной, рабочий растениеводства)	4993

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

Перечень выплат с учетом специфики работы в ГАПОУ ПО ПАК

Показатели специфики работы	Размер выплаты в процентах к окладу (ставке), %
Работа педагогических работников в группах, в которых ведется образовательная программа повышенного уровня образования	15%
Работа педагогических работников в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	20%
Работа педагогических работников в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	20%

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Пензенский агропромышленный колледж»

Перечень
выплат за работу в особых условиях работникам ГАПОУ ПО ПАК

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

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

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

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

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

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

Наименование выплаты	Размер выплаты в процентах к окладу (ставке), %
За работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогических работников	
За классное руководство*	
за классное руководство в группах	1,6% за каждого студента очной формы обучения (но не более 50% за классное руководство в одной группе)
За заведование**	
за заведование заочным отделением до 99 обучающихся от 100 до 149 обучающихся от 150 до 199 обучающихся от 200 и более	 10% 20% 30% 35%
за заведование кабинетами, лабораториями	10%
за заведование учебными мастерскими	20%
за заведование спортивным залом	15%
за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	20%
За проверку письменных работ***	
за проверку письменных работ преподавателям по русскому языку и литературе (от количества часов)	15%
за проверку письменных работ преподавателям по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, физике, начертательной геометрии, технической механике, инженерной графике, рисунку (от количества часов)	10%
За превышение наполняемости *	
Мастеру производственного обучения за превышение наполняемости в группах (свыше 15 чел.), обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих	3,5% за каждого обучающегося

*Выплата устанавливается по наполняемости групп на 20 число каждого месяца

**Выплата устанавливается на период:
- с 01 сентября по 31 декабря
- с 01 января по 30 июня

***Выплата устанавливается на период закрепления педагогической нагрузки

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

Перечень
видов выплат стимулирующего характера работникам ГАПОУ ПО ПАК

Заместитель директора

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Функционирование органов общественного управления и самоуправления образовательной организацией (советов отцов, матерей, молодежных организаций) и других органов, предусмотренных уставом колледжа	6%
2	Укрепление кадрового потенциала колледжа. Увеличение доли молодых (в возрасте до 30 лет) преподавателей и мастеров производственного обучения (на начало учебного года по сравнению с предыдущим учебным годом) - 5% и более - менее 5%	 10% 5%
3	Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в первый год после завершения обучения - более 90% - 80-90% - 70-79% - менее 70%	 10% 7% 5% 2%
4	Доля выпускников, создавших субъект предпринимательской деятельности в первый год после завершения обучения - более 3% - 1-3% - менее 1%	 5% 3% 1%
5	Участие обучающихся в конкурсах профессионального мастерства WorldSkills 1,2 квартал – в течение текущего учебного года 3,4 квартал – в течение предыдущего учебного года	20%
6	Наличие победителей, призёров (учитываются результаты последних конкурсов разного уровня) в конкурсах профессионального мастерства WorldSkills - региональный уровень - окружной уровень - всероссийский и международный уровень	 20% 30% 40%
7	Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием (в том числе занимающихся в спортивных секциях) в колледже - более 95% - от 75 до 95% - менее 75%	 15% 10% 5%
8	Результативность участия в областной спартакиаде среди обучающихся, работников профессиональных образовательных организаций: 1,2 квартал - в течение текущего учебного года; 3,4 квартал – в течение предыдущего учебного года - 1 место от 1 до 5 человек более 5 человек	 5% 7%

	- 2 место от 1 до 5 человек более 5 человек - 3 место от 1 до 5 человек более 5 человек	 3% 4% 1% 2%
9	Результативность участия команд колледжа и представителей колледжа в личных первенствах в соревнованиях, конкурсах (наличие победителей, призёров): 1,2 квартал - в течение текущего учебного года; 3,4 квартал – в течение предыдущего учебного года - региональный уровень - всероссийский уровень - международный уровень	 12% 15% 20%
10	Разработка и реализация программ профессионального обучения по заявкам юридических и физических лиц (предприятия и организации реального сектора экономики и социальной сферы, индивидуальные предприниматели, службы занятости населения). Количество лиц, завершивших обучение на основе договоров: 1,2 квартал - в течение текущего учебного года; 3,4 квартал – в течение предыдущего учебного года - более 200 - от 100 до 200 - от 50 до 99 - от 25 до 49	 7% 5% 2% 1%
11	Создание и функционирование в составе колледжа учебных полигонов, учебно-тренировочных центров и др.	5%
12	Доля лиц, обучающихся на основе соглашений с социальными партнерами – предприятиями (организациями) региона в общем количестве обучающихся по очной форме - более 70% - 50-70% - 30-49% - менее 30%	 5% 3% 1% 0%
13	Реализация модели дуального обучения (разработка и внедрение положения о порядке организации и проведения дуального обучения, наличие договоров о проведении дуального обучения, ученических договоров о дуальном обучении)	5%
14	Использование оборудования колледжа для производственной деятельности и привлечения средств от иной приносящей доход деятельности	15%
15	100% охват дополнительным образованием трудных подростков и стоящих на учете в КДН и ПДН	5%
16	Доля обучающихся, являющихся волонтерами, в том числе членами Пензенской областной общественной организации «Оперативный молодежный отряд дружинников Пензенской области» - более 30% - от 10 до 30% - менее 10%	 15% 10% 5%
17	Отсутствие правонарушений среди обучающихся в течение отчетного периода	5%
18	Приносящая доход деятельность колледжа. Доля внебюджетных средств в общем объеме финансирования колледжа за квартал 10% и более от 7% до 10% от 5% до 7% от 2% до 5% менее 2%	 10% 7% 5% 3% 0%

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

Главный бухгалтер

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Оперативное отслеживание изменений в законодательстве РФ по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложения, формированию отчетности, контроль за своевременным отражением изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета	15%
2	Отсутствие решений о привлечении к налоговой ответственности за несвоевременную оплату налогов, сборов и т.д., за несвоевременную сдачу деклараций и других отчетов	5%
3	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета, соблюдению кассовой дисциплины	5%
4	Обеспечение достижения установленных колледжем ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников колледжа	5%
5	Привлечение ресурсов работодателей (в денежной форме, в форме оборудования, иных видов ресурсов) для укрепления материально-технической базы образовательной организации (в течение учебного года). Доля привлеченных денежных средств (стоимости привлеченных ресурсов) в общем объеме финансирования образовательной организации 5% и более от 3% до 5% от 1% до 3% менее 1%	 10% 7% 5% 0%
6	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	20%
7	Совершенствование практики планирования и распределения бюджетных средств, средств от иной приносящей доход деятельности	20%
8	Эффективная работа в направлении оптимизации хозяйственной и экономической деятельности колледжа	15%
9	Оказание методической помощи работникам колледжа по вопросам бухгалтерского учета	10%
10	Иная приносящая доход деятельность колледжа. Доля внебюджетных средств в общем объеме финансирования колледжа за квартал 10% и более от 7% до 10% от 5% до 7% от 2% до 5% менее 2%	 10% 7% 5% 3% 0%

11	Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках учета; составление оперативных аналитических контрольных расчетов и справок по данным бухгалтерского и налогового учета	20%
12	Обеспечение достижения установленных колледжу ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников колледжа со средней заработной платой в Пензенской области	3%

Старший мастер

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в первый год после завершения обучения - более 90% - 80-90% - 70-79% - менее 70%	 30% 20% 10% 0%
2	Наличие победителей, призёров (учитываются результаты последних конкурсов разного уровня) в олимпиадах профессионального мастерства WorldSkills - региональный уровень - окружной уровень - всероссийский и международный уровень	 10% 20% 30%
3	Разработка и реализация программ профессионального обучения по заявкам юридических и физических лиц Количество лиц, завершивших обучение на основе договоров: - более 200 - от 100 до 200 - от 50 до 99 - от 25 до 49	 30% 20% 10% 5%
4	Доля лиц, обучающихся на основе соглашений с социальными партнерами – предприятиями (организациями) региона в общем количестве обучающихся по очной форме - более 70% - 50-70% - 30-49% - менее 30%	 30% 20% 10% 0%
5	Организация работы по формированию актива социальных партнеров	40%
6	Количество лиц, обучающихся по основным образовательным программам, получившим дополнительное профессиональное образование - более 150 - от 50 до 150 - от 15 до 49 - менее 15	 20% 10% 5% 0
7	Организация профориентационной деятельности - проведение в колледже профориентационных мероприятий с участием работодателей - участие колледжа в профориентационных мероприятиях регионального и межрегионального уровней	 10% 20%
8	Более 10 % выпускников, завершивших обучение по программам подготовки специалистов среднего звена с отличием	10%
9	Более 35 % выпускников, завершивших обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) с повышенными (не ниже четвертого) квалификационными разрядами	10%

10	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	30%
11	Использование оборудования колледжа для производственной деятельности и привлечения средств от иной приносящей доход деятельности	10%
12	Использование оборудования колледжа для производственной деятельности и привлечения средств от иной приносящей доход деятельности	10%

Ведущий бухгалтер; бухгалтер 1,2 категории; бухгалтер

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности и других информационных технологий	35%
2	Интенсивная работа с большим объемом документов	50%
3	Достоверное и своевременное предоставление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности, отчетности во внебюджетные фонды - отсутствие замечаний с принимающей стороны	30%
4	Работа по формированию электронной отчетности	40%
5	Ведение персонифицированного учета по ПФ, ЕСН, НДФЛ	35%
6	Контроль за экономным использованием материальных ценностей, продуктов питания, финансовых ресурсов, сохранностью собственности колледжа - отсутствие недостач и хищений, излишек товарно-материальных ценностей	40%
7	Отбор и переплет документов для хранения в архиве колледжа	25%
8	Участие в различных комиссиях (по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.), участие в проверках деятельности колледжа	15%
9	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета, соблюдению кассовой дисциплины	20%
10	Контроль за исполнением договоров по платным образовательным услугам - недопущение просроченной кредиторской задолженности	30%
11	Ежемесячный мониторинг результатов работы по направлениям (з/плата, стипендия, материальные запасы и основные средства, ТЭР и т.д.)	40%
12	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	25%
13	Отсутствие обоснованных жалоб от работников колледжа по вопросам компетенции	20%

Специалист по кадрам

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Эффективная и качественная организация работы с пенсионным фондом	50%
2	Организация работы по подготовке предложений по развитию персонала в профессиональном росте	10%
3	Укрепление кадрового потенциала образовательной организации. Увеличение доли молодых (в возрасте до 30 лет) преподавателей и мастеров производственного обучения (на начало учебного года по сравнению с предыдущим учебным годом)	20%
4	Эффективное соблюдение трудового законодательства - отсутствие замечаний контролирующих органов	40%
5	Оперативный поиск, сбор, обработка и отображение информации для своевременного предоставления по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	30%

6	Качественное формирование и обновление информационной базы работников колледжа с использованием существующих автоматизированных систем	50%
7	Участие в проверках деятельности колледжа	40%
8	Эффективная и результативная организация работы по прохождению работниками колледжа медицинского осмотра	30%

Ведущий специалист

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Формирование электронной базы учета договоров	30%
2	Эффективное проведение закупок	35%
3	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения: - своевременное заключение договоров - правильность проведения процедуры закупок	 20% 30%
4	Оказание консультационных услуг участникам процедур закупок по вопросам, входящим в его компетенцию	30%
5	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	30%

Преподаватель, мастер производственного обучения по программам подготовки специалистов среднего звена

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Обеспечение посещаемости уроков теоретического обучения (с учетом уважительных причин): - 90% - 95% - 95% - 100%	 10% 20%
2	Обеспечение занятости обучающихся во внеурочное время - организация работы предметных кружков, секций по интересам и т.п. и вовлечение в них - от 5 до 9 человек - от 10 до 15 человек - более 15 человек	 3% 10% 15%
3	Результативность участия в конкурсах, олимпиадах и др. (внутри, регион, всероссия)	
4	Эффективная работа по профилактике правонарушений и преступлений - отсутствие правонарушений (преступлений) - снижение количества правонарушений (преступлений) по сравнению с предыдущим кварталом	 25% 15%
5	Участие в профориентационной работе - посещение школ города и области - 1 посещение	 2%
6	Участие в организации и проведении мероприятий (выставки, «Дни открытых дверей», «Ярмарки ученических мест» и т.п.) - внутриколледжное мероприятие – 1 мероприятие - региональный (межрегиональный) уровень – 1 мероприятие	 5% 10%
7	Разработка и внедрение электронных ресурсов по учебным дисциплинам	20%
8	1. Организация работы с социально-культурными службами, организациями - организация экскурсий, кульпоходов, др. 2. Организация работы с соцпартнерами	5% 5 %

	- организация уроков на производстве	
9	Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей по поводу конфликтных ситуаций	8%
10	Регулярная подготовка материалов для размещения информации на сайте - за каждую публикацию с фотоматериалом	2%
11	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурств в учебных корпусах, общежитии (самоподготовка студентов); - организация работ по уборке и благоустройству территории	5% 5%
12	Стабильность учебных достижений - качество знаний от 30% до 50% - качество знаний от 50% до 80% - качество знаний от 80% до 100%	5% 7% 10%
13	Подготовке проектов (экспонатов) для участия в выставках профессионально-технического творчества.	4%

Мастер производственного обучения в группах подготовки квалифицированных рабочих

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Обеспечение посещаемости уроков производственного и теоретического обучения (с учетом уважительных причин): - 90% - 95% - 95% - 100%	10% 20%
2	Стабильность учебных достижений по практике - качество знаний от 30% до 50% - качество знаний от 50% до 80% - качество знаний от 80% до 100%	5% 7% 10%
3	Содействие трудоустройству обучающихся - от 5 до 10 человек - от 10 до 15 человек - от 15 до 20 человек	5% 10% 15%
4	Эффективная работа по профилактике правонарушений и преступлений - отсутствие правонарушений (преступлений) - снижение количества правонарушений (преступлений) по сравнению с предыдущим кварталом	25% 15%
5	Обеспечение занятости обучающихся во внеурочное время - организация работы предметных кружков, секций по интересам и т.г. и вовлечение в них - от 5 до 9 человек - от 10 до 15 человек - более 15 человек	2% 10% 15%
6	Участие в организации и проведении мероприятий (выставки, «Дни открытых дверей», «Ярмарки ученических мест» и т.п.) - внутриколледжное мероприятие – 1 мероприятие - региональный (межрегиональный) уровень – 1 мероприятие	2% 6%
7	Эффективная работа по вовлечению обучающихся в предпринимательскую деятельность за каждого обучающегося-предпринимателя	10%
8	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	8%
9	Регулярная подготовка материалов для размещения информации на сайте - за каждую публикацию с фотоматериалом	2%

10	Эффективное и результативное взаимодействие с социальными партнерами	15%
11	Участие в общественных делах колледжа: организация работ по уборке и благоустройству территории	5%
12	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурств в учебных корпусах, общежитии (самоподготовка студентов)	10
13	Контроль и помощь обучающимся, проживающим в общежитии в целях их адаптации в новых условиях	15%
14	Результативность участия в конкурсах, олимпиадах и др. (внутри, регион, всерос)	5,7,10 %
15	Подготовке проектов (экспонатов) для участия в выставках, олимпиадах, конкурсах технического творчества.	5%
16	Организация работы Регионального центра развития движения «Абилимпикс»	50%

Руководитель физического воспитания

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Выявление и подготовка обучающихся для участия в спартакиаде (результативность участия)	20%
2	Участие в профориентационной работе - посещение школ города и области	20%
3	Руководство работой объединений студентов в колледже (ОМОД, служба студенческой безопасности,кружки, спортивные секции и др.)	20%
4	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	 10% 5%
5	Организация работы по организации сдачи норм по программе ГТО	10%
6	Работа по актуализации сведений в информационных уголках по пропаганде здорового образа жизни, занятий физкультурой и спортом	10%
7	Выявление и подготовка обучающихся для участия в спортивных мероприятиях областного значения (результативность участия)	20%
8	Выполнение на уроке требований и норм САНПина	5%

Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Работа по актуализации сведений в информационных уголках по патриотическому воспитанию, профилактике экстремизма, терроризма, гражданской обороне	20%
2	Привлечение ветеранов, представителей молодежных и других общественных организаций для участия в мероприятиях военно-патриотической направленности - на уровне колледжа - на уровне региона	 15% 20%
3	Руководство работой объединений студентов в отделении (ОМОД, служба студенческой безопасности и др.)	15%
4	Организация работы по организации сдачи норм по программе ГТО, участию в конкурсах допризывной молодежи	10%
5	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	 20% 10%
6	Подготовке проектов (экспонатов) для участия в выставках, олимпиадах, конкурсах технического творчества.	10%
7	Организация работы по обеспечению антитеррористической безопасности	10%

Воспитатель

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Контроль за организацией питания в столовой колледжа и общежитии в комнатах для чаепития.	15%
2	Вовлечение трудных подростков во внеурочную занятость (участие в мероприятиях, конкурсах, спортивных соревнованиях; посещение объединений, секций, др.)	20%
3	Повышение эффективности работы со студентами (из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа, состоящими на полном государственном обеспечении) - за 1-го чел.	2%
4	Отсутствие замечаний по соблюдению студентами правил проживания в общежитии, санитарно-гигиенических норм	15%
5	Эффективная работа по профилактике правонарушений и преступлений студентами, проживающими в общежитии - отсутствие правонарушений (преступлений) - снижение количества правонарушений (преступлений) по сравнению с предыдущим кварталом	 30% 20%
6	Отсутствие жалоб от законных представителей, администрации колледжа, представителей проверяющих организаций на создание нормальных условий проживания в общежитии	10%
7	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	10%
8	Участие в общественных делах колледжа: - организация работ по уборке и благоустройству территории	15%

Методист

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Квалитативный мониторинг качества преподавания и при необходимости разработка системы корректирующих мер - еженедельно - ежемесячно - поквартально	 30% 20% 10%
2	Наличие мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации программ, освоения их обучающимися, соответствия прогнозируемых и достигнутых результатов (промежуточная аттестация, итоговая аттестация, входной и текущий контроль)	20%
3	Участие в комиссиях, жюри конкурсов: - уровень колледжа - городской уровень - региональной уровень	 10% 15% 20%
4	Расширение практики проведения уроков теоретического обучения на базе предприятий (организаций) - до 50% учебных групп - от 50% до 70 % учебных групп - от 75% до 100% учебных групп	 20% 30% 40%
5	Увеличение числа социальных партнеров (работодателей) колледжа - за каждое предприятие	 5%

6	Эффективная работа по содействию трудоустройству студентов по профилю получаемого образования - в рамках обучения по индивидуальному графику - в рамках внеурочной деятельности	 10% 10%
7	Эффективная профориентационная работа - участие в профориентационной работе педагогических работников - от 50% до 75% - от 75% до 100% - участие в профориентационной работе студентов - до 10% - от 10 до 20 %	 15% 20% 15% 20%
8	Осуществление производственной деятельности (выполнение производственных заказов, организация питания, производство сельскохозяйственной продукции и пр.)	10%
9	Организация межведомственного взаимодействия с различными организациями	20%
10	Участие в проведении информационно-рекламных мероприятий	10%

Социальный педагог, педагог-психолог

	Показатели	**Размер выплаты, % к окладу (ставке)**
1	Разработка и внедрение программ, мероприятий по профилактике (экстремизма, употребления ПАВ, асоциального поведения и др.)	15%
2	Привлечение общественности, органов системы профилактики, др. для участия в мероприятиях социальной и профилактической направленности	20%
3	Отсутствие жалоб со стороны органов опеки и попечительства, законных представителей студентов, субъектов системы профилактики	20%
4	Эффективная работа по профилактике правонарушений и преступлений - отсутствие правонарушений (преступлений) - снижение количества правонарушений (преступлений) по сравнению с предыдущим кварталом	 30% 20%
5	Эффективная организация мероприятий направленных на организацию здоровьесберегающих технологий, питания и т.д.	20%
6	Проведение адаптационных мероприятий для вновь поступивших обучающихся (адаптационный курс)	20%
7	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - *отсутствие замечаний*	15%
8	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурства	 10%

Педагог-организатор

	Показатели	**Размер выплаты, % к окладу (ставке)**
1	Результативность работы по вовлечению студентов в молодежные, студенческие, творческие, спортивные объединения отделения - более 90% - 71%-90% - 50%-70% - менее 50%	 50% 40% 20% 0%
2	Вовлечение трудных подростков и подростков, стоящих на различных видах учета	

	во внеурочную занятость (участие в мероприятиях, конкурсах, спортивных соревнованиях; посещение объединений, секций) - 100% охват	20%
3	Проведение адаптационных мероприятий для вновь поступивших студентов (адаптационный курс)	20%
4	Участие в профориентационной деятельности	10%
5	Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей по поводу конфликтных ситуаций	10%
6	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	15%
7	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	20% 10%

Педагог дополнительного образования

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Обеспечение посещаемости занятий секций, объединений 90% -100% (с учетом уважительных причин)	30%
2	Привлечение родителей студентов, сотрудников, ветеранов и др. для участия в мероприятиях	30%
3	Организация и проведение профориентационных мероприятий	20%

Переводчик русского жестового языка

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Стабильность учебных достижений глухих и слабослышащих обучающихся - качество знаний от 30% до 50% - качество знаний более 50%	20% 30%
2	Участие в организации трудоустройства	30%
3	Качественная организация и проведение профориентационных мероприятий	20%
4	Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей по поводу конфликтных ситуаций	10%
5	Качественная организация межведомственного взаимодействия с различными организациями	20%
6	Качественное оказание услуг связанных с социализацией личности (помощь студентам при участии в различных конкурсах, спартакиадах, олимпиадах, и т.д.)	25%
7	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	20% 10%

Управляющий учебным хозяйством

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Интенсивность работы в период посевных и уборочных работ	100%
2	Организация работ по обеспечению сохранности зерна, поддержанию работоспособности сельхозтехники	70%
3	Качественная подготовка и организация и организация мест для проведения производственного обучения обучающихся	50%
4	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	25%
5	Составление технологических карт и севооборотов для внедрения интенсивных технологий производства сельскохозяйственной продукции	40%
6	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	20%

Заведующий хозяйством

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Организация работы по укреплению материально-технической базы -уменьшение количества списываемого оборудования, инвентаря, техники по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим кварталом - выполнение работы по заключению договоров поставки и услуг	20% 30%
2	Организация работы по соответствию всем требованиям санитарных норм и норм безопасности, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда - отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	30%
3	Работа по выполнению энергосберегающей программы (в сравнении с кварталом предыдущего года) - уменьшение натуральных показателей ТЭР - показатели ТЭР на прежнем уровне	30% 20%
4	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	40%
5	Работа по антитеррористической защищенности отделения колледжа -отсутствие замечаний со стороны правоохранительных органов	30%
6	Организация работы по развитию материально-технической базы с привлечением спонсорской помощи - проведение ремонтных работ, получение материальных ценностей, др.	20%
7	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации (проведение ремонтных работ работниками отделения)	25%
8	Отсутствие замечаний по оформлению и своевременному предоставлению запрашиваемой информации	30%
9	Качественное выполнение работ по благоустройству зданий и территории колледжа	25%

Инженер-программист

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы по электронному ведению документооборота колледжа	30%
2	Обеспечение работы по размещению информации на сайте колледжа	30%
3	Квалифицированное оказание методической помощи работникам колледжа при изучении инновационных программ и вычислительной техники	20%
4	Отсутствие жалоб по осуществлению сопровождения внедрения программ и программных средств	25%
5	Информационное обеспечение образовательного процесса	15%
6	Организация работы по внедрению инновационных форм и методов в образовательный процесс, связанный с применением технологий дистанционного обучения	30 %

Ведущий библиотекарь

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

Механик

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Работа по укреплению материально-технической базы -уменьшение количества списываемого оборудования, инвентаря, техники по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим периодом	30%
2	Оперативное и результативное выполнение работ по диагностике и страхованию автотранспортного средства - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки	70%

3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние участка	25%
4	Работа по оформлению документации, необходимой для регистрации в МРЭО ГИБДД	50%
5	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	25%
6	Выполнение работ по благоустройству зданий и территории колледжа	25%

Лаборант

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния лаборатории	45%
2	Проведение индивидуальных консультаций для студентов при проведении лабораторных и практических работ	30%
3	Отсутствие срыва занятий вследствие неисправности техники и оборудования	30%
4	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	50%
5	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	10%
6	Выполнение работ по благоустройству зданий и территории колледжа	60%

Секретарь учебной части

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Отсутствие замечаний по достоверному и оперативному ведению установленной документации (отчетов статистического наблюдения, базы данных о движении студенческого контингента) - до 500 человек - от 500 до 1000 человек - свыше 1000 человек	 40% 50% 60%
2	Качественное и своевременное формирование дел, обеспечение их сохранности	20%
3	Оказание эффективного содействия в учебно-воспитательном процессе преподавателям и обучающимися	30%
4	Отсутствие жалоб со стороны родителей и обучающихся	30%
5	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам организаций	30%
6	Качественное и результативное участие в проведении информационно-рекламных мероприятий	10%

Диспетчер образовательного учреждения

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Создание индивидуальных образовательных траекторий	40%
2	Систематический контроль за ведением журналов учебных занятий педагогическими работниками при численности учебных групп в отделении/филиале: - до 20 групп -от 20 до 30 групп -свыше 30 групп	 40% 50% 60%
3	Отсутствие жалоб со стороны родителей и обучающихся	30%
4	Ежемесячный контроль за выполнением педагогическими работниками учебной нагрузки при их численности - до 30 человек - от 30 до 50 человек - свыше 50 человек	 40% 50% 60%
5	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	30%
6	Участие в общественных делах колледжа: - в проведении информационно-рекламных мероприятий - организация работ по уборке и благоустройству территории	 10% 10%

Делопроизводитель

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Ведение дополнительной документации по указанию руководителя	30%
2	Своевременное обеспечение раздаточным материалом руководителя	25%
3	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий директора в установленные сроки	30%
4	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние рабочего места	30%
5	Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	25%
6	Отсутствие жалоб и претензий со стороны родителей, студентов, посетителей на работу делопроизводителя	25%
7	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	30%
8	Участие в общественных делах колледжа: - в проведении информационно-рекламных мероприятий - организация работ по уборке и благоустройству территории	25% 25%

Паспортист

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Отсутствие жалоб, замечаний по своевременному осуществлению регистрации лиц, проживающих в общежитии	25%
2	Работа с большим объемом персональных данных	30%

3	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние рабочего места	20%
4	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	20%
5	Организация работы с управлением миграционной службы по Пензенской области по регистрации иностранных студентов, проживающих в общежитии	25%

Архивариус

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны студентов, родителей, работников учреждения по подготовке информации справочного характера	30%
2	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние участка	30%
3	Выполнение работ по благоустройству зданий и территории колледжа	30%
4	Оказание консультации работникам колледжа	30%
5	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	30%

Кладовщик, заведующий складом

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние участка	30%
2	Мониторинг потребности в приобретении товароматериальных ценностей для качественного образовательного процесса	40%
3	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	50%
4	Своевременное, полное, достоверное составление документации - отсутствие замечаний	30%
5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны сотрудников колледжа и сторонних организаций	25%

Кастелянша

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние участка	20%
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны проживающих в общежитии	25%
3	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	20%
4	Выполнение работ по благоустройству здания и территории колледжа	25%

Шеф-повар

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Отсутствие замечаний со стороны органов надзора по вопросам соблюдения ОТ, ТБ, БЖ, Роспотребнадзора	30%
2	Разнообразие меню	50%
3	Качественная и результативная организация работы по улучшению качества и организации питания	70%
4	Внедрение новых технологий в приготовлении блюд	30%
5	Интенсивное и качественное проведение генеральных уборок и текущих ремонтных работ в столовой	30%
6	Демонстрация профмастерства перед обучающимися, находящимися на производственной практике	30%
7	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	30%
8	Своевременное, полное, достоверное составление документации - отсутствие замечаний	30%

Повар

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Организация работы по улучшению качества и организации питания	30%
2	Отсутствие замечаний со стороны органов надзора по вопросам соблюдения ОТ, ТБ, БЖ, Роспотребнадзора	30%
3	Сохранение необходимого числа посуды, инвентаря на пищеблоке	25%
4	Участие в оформлении изделий и готовых блюд для выставок	30%
5	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	25%
6	Интенсивное и качественное проведение генеральных уборок и текущих ремонтных работ в столовой	30%
7	Демонстрация профмастерства перед обучающимися, находящимися на производственной практике	30%
8	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	40%
9	Отсутствие замечаний к качеству, срокам, условиям хранения и раздаче блюд	20%

Сторож (вахтер)

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние участка	60%
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса и посетителей	50%
3	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	35%
4	Работа по выполнению энергосберегающей программы	40%
5	Своевременная подача звонков, согласно расписанию учебных занятий	35%
6	Соблюдение требований по антитеррористической безопасности.	10%

Комендант

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Организация работы по выполнению правил пожарной и электробезопасности - отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	30%
2	Содержание общежития в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние общежития	30%
3	Отсутствие жалоб со стороны проживающих, законных представителей, администрации колледжа, представителей проверяющих организаций	25%
4	Интенсивное и качественное проведение текущих ремонтных работ	30%
5	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	25%
6	Эффективное и качественное выполнение работ по благоустройству здания общежития и территории колледжа	25%
7	Работа по выполнению энергосберегающей программы	40%

Дежурный по общежитию

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние участка	40%
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны проживающих в общежитии	35%
3	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	30%
4	Работа по выполнению энергосберегающей программы	40%
5	Разъяснительная работа с обучающимися по соблюдению правил внутреннего распорядка	20%
6	Выполнение работ по благоустройству здания	15%
7	Контроль и своевременное сообщение о сбоях в работе сантехнического оборудования и отопления, пожарной сигнализации, электрооборудования, средств видеонаблюдения.	30%
8	Соблюдение требований по антитеррористической безопасности.	40%

Гардеробщик

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние участка	20%
2	Эффективная и качественная организация работы по бережному хранению сданных вещей - отсутствие пропажи и испорченных вещей во время дежурства	40%
3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	30%
4	Участие в проведении текущих ремонтных работ	40%
5	Соблюдение требований по антитеррористической безопасности.	20%

Водитель автомобиля

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Безаварийная работа - отсутствие ДТП по вине водителя	50%
2	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	50%
3	Оперативное и качественное устранение выявленных в ходе диагностики дефектов и неисправностей автотранспортного средства	50%
4	Отсутствие замечаний по оформлению и своевременной сдаче документации (путевой лист)	25%
5	Выполнение работ по уборке и благоустройству территории, гаража	25%
6	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	25%
7	Работа на различных видах транспортных средств	100%
8	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	15%

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Оперативное и результативное выполнение распоряжений директора, заведующего хозяйством - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки	30%
2	Качественная уборка помещений - отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы	40%
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, соблюдение периодичности уборки - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние помещений	45%
4	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	45%
5	Соблюдение сохранности материалов, инструментов, инвентаря, экономное и рациональное их использование	12%
6	Интенсивное и качественное проведение текущих ремонтных работ	35%
7	Сохранность озеленения колледжа	35%
8	Уборка туалетов	12%

Дворник

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Оперативное и результативное выполнение распоряжений директора, заведующего хозяйством - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий	30%
2	Качественная уборка территории - отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы	25%

3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, соблюдение периодичности уборки - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние территории	25%
4	Соблюдение сохранности материалов, инструментов, инвентаря, экономное и рациональное их использование	20%
5	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	25%
6	Проведение текущих ремонтных работ	45%
7	Озеленение участка	25%

Кухонный рабочий

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, соблюдение периодичности уборки - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние помещения столовой	30%
2	Интенсивное и качественное проведение текущих ремонтных работ	40%
3	Мойка посуды	25%
4	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	40%
5	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	25%
6	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	40%
7	Уборка туалетов	12%

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

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, соблюдение периодичности уборки - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние участка	30%
2	Оперативное и результативное выполнение распоряжений директора, заведующего хозяйством - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки	40%
3	Оперативное и результативное выполнение работ по разным адресам колледжа	120%
4	Выполнение ремонтных работ повышенной сложности, требующей специальных навыков	40%
5	Выполнение работ по благоустройству зданий и территории колледжа	30%
6	Работа по выполнению энергосберегающей программы	45%
7	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	5%
8	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	45%

Рабочий растениеводств

	Показатели	Размер выплаты, % к окладу (ставке)
1	Выполнение работ по уборке и благоустройству территории	25%
2	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	25%
3	Демонстрация профмастерства перед обучающимися, находящимися на производственной практике	50%
4	Работа на различных видах транспорта	100%
5	Интенсивность и высокая результативность по текущему ремонту техники	50%
6	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	30%
7	Выполнение работ по обеспечению сохранности зерна	40%
8	Интенсивность работы в период посевных и уборочных работ	100%

Приложение 9
к Положению об оплате труда работников
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Пензенский агропромышленный колледж»

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

Наименование должности	Персональный повышающий коэффициент	Критерии
Управляющий учебным хозяйством	0,5	*Системный подход* (умение целостно и структурировано анализировать проблемы, делать верные выводы) *Степень самостоятельности и ответственности*
Старший мастер, заведующий хозяйством	2,5	*Ориентация на результат* (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки) *Инициативность* (способность прогнозировать, предлагать и предпринимать активные действия для достижения рабочих целей; стремление и умение инициировать улучшения существующих условий и процессов в работе) *Гибкость, адаптивность* (способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими) *Системный подход* (умение целостно и структурировано анализировать проблемы, делать верные выводы) *Работа в коллективе* (способность повышать результативность работы за счет тесной кооперации с другими сотрудниками; умение поддерживать хорошие деловые отношения с коллегами с целью достижения намеченных целей) *Степень самостоятельности и ответственности*
Ведущий специалист, ведущий бухгалтер, специалист по кадрам, бухгалтер 1, 2 категории, бухгалтер, инженер-программист	2,0	*Ориентация на результат* (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки) *Инициативность* (способность прогнозировать, предлагать и предпринимать активные действия для достижения рабочих целей; стремление и умение инициировать улучшения существующих условий и процессов в

		работе) *Гибкость, адаптивность* (способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими) *Системный подход* (умение целостно и структурированс анализировать проблемы, делать верные выводы) *Работа в коллективе* (способность повышать результативность работы за счет тесной кооперации с другими сотрудниками; умение поддерживать хорошие деловые отношения с коллегами с целью достижения намеченных целей) *Степень самостоятельности и ответственности*
диспетчер образовательного учреждения, механик, делопроизводитель	1,5	*Ориентация на результат* (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки) *Инициативность* (способность прогнозировать, предлагать и предпринимать активные действия для достижения рабочих целей; стремление и умение инициировать улучшения существующих условий и процессов в работе) *Гибкость, адаптивность* (способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими) *Работа в коллективе* (способность повышать результативность работы за счет тесной кооперации с другими сотрудниками; умение поддерживать хорошие деловые отношения с коллегами с целью достижения намеченных целей)
Методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, ведущий библиотекарь, шеф-повар, секретарь учебной части	1,0	*Ориентация на результат* (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки) *Инициативность* (способность прогнозировать, предлагать и предпринимать активные действия для достижения рабочих целей; стремление и умение инициировать улучшения существующих условий и процессов в работе) *Гибкость, адаптивность* (способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими)

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

Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

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

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

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

приема экзаменов (консультаций).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного оклада (ставки) заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательной организации (классах, группах) в зависимости от их типов или видов) 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. Директор ГАПОУ ПО ПАК в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися 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 общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, 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, могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.