

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Никольский технологический колледж им.А.Д.Оболенского» (далее – ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского), и порядок её применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Никольский технологический колледж им.А.Д.Оболенского» (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 3 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 «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», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулируемыми 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.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) устанавливается работникам в размере до 3,0. Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу даны в *приложении №1*.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере другим работникам колледжа принимается директором ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского персонально в отношении конкретного работника на один год. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

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

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

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

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

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

На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники, работающие в ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского, в том числе внешние и внутренние совместители.

2. Порядок расчета заработной платы работников

ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского

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

2.2. Система оплаты труда работников ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского устанавливается коллективными договорами (для руководителя - учредителем),

соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, настоящим Положением, а также с учетом мнения Совета.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского 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

ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку педагогических работников рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, наличие квалификационной категории (*приложение 5*), специфики работы в учреждении (*приложение 6*).

2.5. 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 № 1601 (приложение №1), (в ред. Постановления Правительства Пензенской области от 26.06.2015 № 338-пП).

Размеры окладов (ставок) педагогических работников ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского даны в *приложении 1*.

2.6. Оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с $O_{\Phi}^{пр}$ учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

$$O_{\Phi}^{пр} = \frac{O_{д}^{пр} \cdot \Phi_{н}}{H_{ч}} + 100, \text{ где}$$

- $O_{\Phi}^{пр}$ оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

- $O_{д}^{пр}$ оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации;

- $\Phi_{н}$ фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

- $H_{ч}$ норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

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):

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

$Ч_{ст}$ - часовая ставка;

$О_{д}^{пр}$ - оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации;

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".

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

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

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

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

тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

2.11. 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.

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

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

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.13. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского 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 ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского устанавливаются директором в процентном отношении от оклада директора в зависимости от показателей работы (т.е. могут пересматриваться).

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

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

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

Премирование директора колледжа осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей учреждений образования, утвержденным учредителем.

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

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

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

2.15. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского.

Размеры должностных окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского даны в *приложении 3*.

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

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

2.17. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского 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.

2.18. 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).

2.19. 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 (в ред. Постановления Правительства Пензенской области от 07.04.2014 №226-пП).

Порядок расчета компенсационных выплат

2.20. Размер выплат компенсационного характера определяется ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (*приложение 5*).

Перечень выплат компенсационного характера работникам ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского дан в *приложении 5*.

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

Решение о введении соответствующих выплат принимается директором ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.21. 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

2.22. Размер доплат за дополнительные виды и объемы работы определяется ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

Перечень доплат за дополнительные виды и объемы работы, не входящей в круг основных обязанностей, представлен в *приложении 6*.

2.23. 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

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

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

2.25. 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

2.26. Перечень выплат стимулирующего характера работникам ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского дан в *приложении 7*.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются Советом колледжа с учетом мнения профсоюза ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского и устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

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

Предложения о стимулирующих выплатах и оказанию материальной помощи рассматриваются Комиссией по оплате труда работников ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского. Комиссия образовывается и действует на основании приказа директора ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского.

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

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

Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

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

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

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

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

Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского по результатам труда производится директором ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского согласно показателям качества и результативности труда, также может определяться директором колледжа по очевидным показателям.

2.27. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского, выплачиваются в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности. Выплаты стимулирующего характера директору устанавливаются учредителем.

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

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

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

Другие вопросы оплаты труда

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

- в случае смерти, тяжелой болезни близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- в случае смерти работника в период его трудовых отношений с колледжем;

- при продолжительной болезни работника (более 2-х месяцев), экстренным медицинским лечением (операция);
- при рождении ребенка, заключении первого брака;
- при праздновании юбилея (женщины - 50, 55 лет, мужчины - 50, 60 лет);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

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

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского

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

Фонд оплаты труда работников ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области, средств ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда составляет не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета Пензенской области.

3.2. Планирование фонда оплаты труда осуществляется на основе действующего штатного расписания и тарификационных списков ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского.

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

Штатное расписание и тарификационные списки утверждаются директором ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского и включают в себя должности служащих, профессии рабочих, директора, его заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических

работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.

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

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

- фонд оплаты труда образовательной организации;
- базовая часть;
- фонд стимулирования труда (стимулирующая часть).

3.5. Руководителем образовательной организации обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательной организации, в т.ч. соответствующих категорий педагогических работников.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Никольский технологический колледж им.А.Д.Оболенского»

Оклады (ставки)
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических
работников ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского (в соответствии с приказом
Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении
профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от
05.05.2008г. №216-н)

Таблица 1

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) (рублей)
2 квалификационный уровень	Социальный педагог	8376
Педагог-организатор		8376
Педагог дополнительного образования		8376
3 квалификационный уровень	Воспитатель	8579
Мастер производственного обучения		8579
4 квалификационный уровень	Преподаватель	8782
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности		8782
Руководитель физического воспитания		8782

Таблица 2

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского в пределах выделенных ассигнований в следующих размерах:

Наличие категории	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории педагогическим работникам
Высшая	0,5
Первая	0,25
Вторая	0,15

Повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование – 0,036.

Таблица 3

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского в пределах выделенных ассигнований в следующих размерах за стаж педагогической работы:	
Стаж педагогической работы	Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы
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

Таблица 4

**Повышающий коэффициент молодым специалистам ГБПОУ ПО НТК
им.А.Д.Оболенского по профессиональной квалификационной группе должностей
педагогических работников, применяемый для осуществления ежемесячных выплат
педагогическим работникам**

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

Молодым специалистом (педагогическим работником) признается гражданин Российской Федерации не старше тридцати лет, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной или муниципальной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение 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).

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Никольский технологический колледж им.А.Д.Оболенского»

Оклады специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского 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»)

Таблица 1

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников, (рублей)
<i>Общеотраслевые должности служащих первого уровня</i>		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	4576
Дежурный по общежитию		4576
<i>Общеотраслевые должности служащих второго уровня</i>		
1-й квалификационный уровень	Техник	4672
Лаборант		4672
<i>Общеотраслевые должности служащих третьего уровня</i>		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер	4960
	Комендант общежития	4960
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
Ведущий бухгалтер		6101
Библиотекарь		5809
Программист		5338

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Никольский технологический колледж им.А.Д.Оболенского»

Оклады прочих работников ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников, (рублей)
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
Кладовщик		4485
Дворник		4386
Уборщик производственных помещений (разнорабочий по комплексному обслуживанию зданий)		4386
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
Водитель автомобиля		4960
Рабочие 4 разряда (по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (слесарь-сантехник))		4671
Рабочие 4 разряда (по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (электрик))		4671

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Никольский технологический колледж им. А.Д.Оболенского»

**Перечень выплат с учетом специфики работы в ГБПОУ ПО НТК
им.А.Д.Оболенского**

Показатели специфики работы	Размер выплаты в процентах к окладу (ставке), %
Работа педагогических работников в колледжах 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 5
к Положению об оплате труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Никольский технологический колледж им.А.Д.Оболенского»

**Перечень
выплат за работу в особых условиях работникам ГБПОУ ПО НТК
им.А.Д.Оболенского, осуществляемые из базовой части фонда оплаты труда
(компенсационные выплаты)**

Наименование выплаты	Размер выплаты в процентах к окладу (ставке), %
За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
- с вредными условиями труда	12% *
За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	35%**
за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 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 6
к Положению об оплате труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Никольский технологический колледж им. А.Д.Оболенского»

**Перечень
выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, педагогическим
работникам ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского, исчисляемый в зависимости от
фактической нагрузки педагогического работника, и рекомендуемый размер выплат к
окладам (дополнительные виды работ)**

таблица 1

Наименование выплаты	Размер выплаты в процентах к окладу (ставка), %
За работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогических работников	
1.1.За классное руководство*	
за классное руководство в группах, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена	до 40%
1.2.За заведование**	
за заведование кабинетами, лабораториями	до 11%
за заведование учебными мастерскими	до 22%
за заведование спортивным залом	до 11%
за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	до 18%
1.3.За проверку письменных работ***	
за проверку письменных работ преподавателям по русскому языку и литературе (от количества часов)	до 20%
за проверку письменных работ преподавателям по математике, иностранному языку (от количества часов)	до 20%
1.4.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

таблица 2

Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплат к окладам	Рекомендуемый размер выплат в абсолютной величине, рублей
1	2	3
За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника		

За классное руководство:		
- за классное руководство в образовательных организациях, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	х	3420 - 5125
- за классное руководство (кураторство) в организациях среднего профессионального образования в группах с нормативной наполняемостью (в группах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству обучающихся)	х	3420 - 5125

**Перечень
видов выплат стимулирующего характера (по итогам определенного периода) работникам
ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского**

Таблица 1

Заместитель директора

Показатели		Баллы
1	Функционирование органов общественного управления и самоуправления образовательной организацией (советов отцов, матерей, молодежных организаций) и других органов, предусмотренных уставом образовательной организации	до 3
2	Доля реализуемых специальностей, для которых внедрены процедуры независимой оценки качества профессионального образования - свыше 90% - 75-90% - 50-74% - менее 50%	до 10 до 7 до 5 до 3
3	Укрепление кадрового потенциала образовательного учреждения. Увеличение доли молодых (в возрасте до 30 лет) преподавателей и мастеров производственного обучения (на начало учебного года по сравнению с предыдущим учебным годом)	до 5
4	Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в первый год после завершения обучения - свыше 90% - 80-90% - 70-79% - менее 70%	до 10 до 7 до 5 до 3
5	Доля выпускников, создавших субъект предпринимательской деятельности в первый год после завершения обучения - свыше 3% - 1-3% - менее 1%	до 5 до 3 до 2
6	Наличие победителей, призёров (учитываются результаты последних конкурсов разного уровня) в олимпиадах профессионального мастерства «Профессионалы» - региональный уровень - всероссийский уровень - международный уровень	до 5 до 7 до 10
7	Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием (в том числе занимающихся в спортивных секциях): - свыше 95% - от 75 до 95% - менее 75%	до 10 до 5 до 3
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 свыше 5 человек - 2 место	до 10 до 7

	от 1 до 5 человек свыше 5 человек - 3 место от 1 до 5 человек свыше 5 человек	до5
9	Результативность участия команд учреждения и представителей в личных первенствах в соревнованиях, конкурсах (наличие победителей, призёров): 1,2 квартал - в течение текущего учебного года; 3,4 квартал – в течение предыдущего учебного года - региональный уровень - всероссийский уровень - международный уровень	до5 до7 до10
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 - свыше 200 - от 100 до 200 - от 50 до 99 - от 25 до 49	до7 до5 до2 до1
11	Создание образовательным учреждением хозяйственных обществ (учебных полигонов, учебно-тренировочных центров, малых молодежных предприятий и др.)	до10
12	Создание образовательным учреждением структурных подразделений на предприятиях Пензенской области	до10
13	Доля лиц, обучающихся на основе соглашений с социальными партнерами – предприятиями (организациями) региона в общем количестве обучающихся по очной форме - свыше 70% - 50-70% - 30-49% - менее 30%	до10 до7 до5 до2
14	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)	до10
15	Заключение концессионных соглашений для размещения оборудования предприятиями на отдельных площадях образовательного учреждения	до10
16	100% охват дополнительным образованием трудных подростков и стоящих на учете в ПДН	до10
17	Доля обучающихся, являющихся волонтерами, в том числе членами Пензенской областной общественной организации «Оперативный молодежный отряд дружинников Пензенской области» - свыше 30% - от 10 до 30% - менее 10%	до7 до5 до3
18	Отсутствие правонарушений среди обучающихся в течение отчетного периода	до5
19	Увеличение доходов от внебюджетной деятельности по сравнению с предыдущим кварталом 10% и более от 5% до 10% от 2% до 5% до 2%	до10 до7 до5 до2

20	Привлечение дополнительных ресурсов (в денежной форме, в форме оборудования, иных ресурсов) для укрепления материально-технической базы образовательного учреждения (в течение учебного года). Доля привлеченных денежных средств (стоимости привлеченных ресурсов) в общем объеме финансирования образовательного учреждения 5% и более от 2% до 5% до 2%	до 10 до 7 до 5
21	Обеспечение достижения установленных образовательным учреждением ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Пензенской области	до 10

Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер 1,2 категории, бухгалтер

Таблица 2

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

Секретарь руководителя

Таблица 3

	Показатели	баллы
1	Ведение дополнительной документации по указанию руководителя	до 5
2	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	до 5

3	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	до 2,5
4	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние рабочего места	до 3
5	Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	до 7
6	Отсутствие жалоб и претензий со стороны родителей, студентов, посетителей на работу делопроизводителя	до 5
7	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	до 5
8	Своевременное обеспечение раздаточным материалом руководителя	до 2,5

Водитель автомобиля

Таблица 4

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

Преподаватель, мастер производственного обучения по программам подготовки специалистов среднего звена

Таблица 5

Показатели		баллы
1	Участие в функционировании федеральной (региональной) экспериментальной деятельности (площадка, проект) - федеральный уровень - региональный уровень	до 10 до 5
2	Обеспечение занятости студентов во внеурочное время - организация работы по вовлечению обучающихся в занятия в предметных кружках, секциях по интересам и т.п. - от 5 до 9 студентов - от 10 до 15 студентов - свыше 15 студентов	до 5 до 7 до 10
3	Организация работы с родителями: - проведение родительских собраний (не реже 1 раза в месяц) - наличие родительского комитета, плана работы, протоколов - реализация конкретных мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями студентов	до 5 до 5 до 5
4	Эффективная работа по профилактике правонарушений и преступлений - отсутствие правонарушений (преступлений) - снижение количества правонарушений (преступлений) по сравнению с предыдущим кварталом	до 5 до 2,5
5	Участие в профориентационной работе посещение школ города и области - 1 посещение	до 2
6	Участие в организации и проведении мероприятий (выставки, мастер-классы, «Дни открытых дверей», др.) - мероприятие внутри групп – 1 мероприятие	до 5

	- внутриколледжное мероприятие – 1 мероприятие - районный, региональный (межрегиональный) уровень – 1 мероприятие	до7 до10
7	Разработка и внедрение электронных ресурсов по учебным дисциплинам	до10
8	Организация работы с социально-культурными службами - организация экскурсий, культпоходов, др. - организация уроков на производстве	до5 до7
9	Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей по поводу конфликтных ситуаций	до1
10	Регулярная подготовка материалов для размещения информации на сайте - за каждую публикацию с фотоматериалом	до1
11	Участие в общественных делах колледжа (общезития): - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	до5 до5
12	Активная работа с обучающимися (состоящими на учете в ПДН и иных видах учета, совершившими преступления и правонарушения)	до5

Мастер производственного обучения в группах подготовки квалифицированных рабочих

Таблица 6

Показатели		баллы
1	Обеспечение посещаемости уроков производственного и теоретического обучения 90% -100% (с учетом уважительных причин)	до10
2	Стабильность учебных достижений по практике - качество знаний от 30% до 50% - качество знаний выше 50%	до5 до10
3	Содействие трудоустройству студентов - до 5 студентов - от 5 до 10 студентов - от 10 до 15 студентов - свыше 15 студентов	до3 до5 до7 до10
4	Эффективная работа по профилактике правонарушений и преступлений - отсутствие правонарушений (преступлений) - снижение количества правонарушений (преступлений) по сравнению с предыдущим кварталом	до5 до2,5
5	Участие в профориентационной работе посещение школ города и района - 1 посещение	до2
6	Участие в организации и проведении мероприятий (выставки, мастер-классы, «Дни открытых дверей», др.) - внутриколледжное мероприятие – 1 мероприятие - региональный (межрегиональный) уровень – 1 мероприятие	до7 до10
7	Эффективная работа по вовлечению студентов в предпринимательскую деятельность за каждого студента-предпринимателя	до3
8	Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей по поводу конфликтных ситуаций	до1
9	Регулярная подготовка материалов для размещения информации на сайте - за каждую публикацию с фотоматериалом	до1
10	Обеспечение межведомственного взаимодействия органами системы профилактики правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних	до3
11	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	до5 до5
12	Активная работа с обучающимися (состоящими на учете в ПДН, совершившими преступления и правонарушения)	до5

13	Обеспечение сохранности материальных ценностей, стоимостью свыше 1 млн. руб.	до7
----	--	-----

Руководитель физического воспитания

Таблица 7

Показатели		баллы
1	Выявление способных (талантливых, одаренных) студентов, выстраивание индивидуальной траектории развития (за каждого)	до 2
2	Участие в соревнованиях	до 10
3	Участие в работе судейской коллегии, участие в создании сборных команд	до 10
4	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	до 5 до 5

Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности

Таблица 8

Показатели		баллы
1	Работа по актуализации сведений в информационных уголках по патриотическому воспитанию, профилактике экстремизма, терроризма, гражданской обороне (за каждый стенд и уголок)	до 5
2	Привлечение ветеранов, представителей молодежных и других общественных организаций для участия в мероприятиях военно-патриотической направленности - на уровне колледжа - на уровне района	до 5 до 7
3	Руководство работой объединений студентов в отделении (ОМОД и т.п.)	до 3
4	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	до 5 до 5

Воспитатель общежития

Таблица 9

Показатели		баллы
1	Организация разнообразной внеурочной деятельности студентов, проживающих в общежитии (за каждого)	до 2
2	Вовлечение студентов, проживающих в общежитии к занятиям в объединениях, спортивных секциях, кружках свыше 70% от 50% до 70% от 30% до 50% менее 30%	до 5 до 4 до 3 до 2
3	Организация жизнедеятельности проживающих из числа детей-сирот, студентов, стоящих на различных видах учета (за каждого)	до 2
4	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка среди студентов, проживающих в общежитии	до 2
5	Отсутствие правонарушений среди студентов, проживающих в общежитии	до 3
6	Отсутствие жалоб со стороны проживающих, законных представителей, администрации колледжа, представителей проверяющих организаций	до 2
7	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	до 5
8	Участие в общественных делах колледжа (общежития): - организация работ по уборке и благоустройству территории	до 5

Педагог-организатор

Таблица 10

Показатели		баллы
1	Результативность работы по вовлечению студентов в молодежные, студенческие, творческие, спортивные объединения отделения - свыше 90% - 71%-90% - 50%-70% - менее 50%	до 10 до 7 до 5 до 3
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	до 10
3	Проведение адаптационных мероприятий для вновь поступивших студентов (адаптационный курс)	до 5
4	Участие в профориентационной деятельности	до 5
5	Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей по поводу конфликтных ситуаций	до 5
6	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	до 5
7	Участие в общественных делах колледжа (общезития): - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	до 5 до 5

Социальный педагог

Таблица 11

Показатели		баллы
1.	Отсутствие обоснованных обращений студентов, из числа детей –сирот и лиц, оставшихся без попечения родителей, их законных представителей по поводу конфликтных ситуаций	до 5
2	Вовлечение студентов, из числа детей –сирот и лиц, оставшихся без попечения во внеурочную занятость (участие в мероприятиях, конкурсах, спортивных соревнованиях; посещение объединений, секций) - 100% охват	до 10
3	Проведение адаптационных мероприятий для вновь поступивших студентов, из числа детей –сирот и лиц, оставшихся без попечения (адаптационный курс)	до 5

Лаборант

Таблица 12

Показатели		баллы
1	Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния лаборатории	до 5
2	Проведение индивидуальных консультаций для студентов при проведении лабораторных и практических работ	до 3
3	Отсутствие срыва занятий вследствие неисправности техники и оборудования	до 2
4	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	до 2
5	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	до 5
6	Обеспечение условий, направленных на сбережение здоровья и безопасности участников образовательного процесса - отсутствие травматизма, несчастных случаев среди студентов на учебных занятиях	до 5

7	Выполнение работ по благоустройству здания и территории колледжа	до 5
---	--	------

Кладовщик

Таблица 13

Показатели		баллы
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние участка	до 10
2	Мониторинг потребности в приобретении товароматериальных ценностей для образовательного процесса	до 3
3	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 5
4	Выполнение работ по благоустройству здания и территории колледжа	до 10
5	Организация работы по комплектации товароматериальных ценностей по заявкам сотрудников	до 5
6	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны сотрудников колледжа и сторонних организаций	до 2,5

Комендант общежития

Таблица 14

Показатели		баллы
1	Организация работы по выполнению правил пожарной и электробезопасности: - отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 5
2	Содержание общежития в соответствии с требованиями СанПин: - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние общежития	до 10
3	Отсутствие жалоб со стороны проживающих, законных представителей, администрации колледжа, представителей проверяющих организаций	до 2,5
4	Участие в проведении текущих ремонтных работ	до 10
5	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	до 2,5
6	Выполнение работ по благоустройству здания и территории общежития	до 2,5
7	Работа по выполнению энергосберегающей программы	до 4

Дежурный по общежитию

Таблица 15

Показатели		баллы
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние участка	до 5
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны проживающих в общежитии	до 2,5
3	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	до 2,5
4	Работа по выполнению энергосберегающей программы	до 4
5	Разъяснительная работа со студентами по соблюдению правил внутреннего распорядка	до 2

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (уборщик)

Таблица 16

Показатели		баллы
1	Оперативное и результативное выполнение распоряжений директора колледжа и его заместителя, заведующего хозяйством: - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки	до 5
2	Качественная уборка помещений: - отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы	до 5
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, соблюдение периодичности уборки: - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние помещений	до 10

4	Уборка туалетов, душевых помещений в общежитии	до 5
5	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	до 2,5
6	Проведение текущих ремонтных работ	до 5
7	Сохранность озеленения колледжа	до 2,5

Электрик по ремонту электрооборудования, сантехник, техник

Таблица 17

Показатели		баллы
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, соблюдение периодичности уборки - отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние участка	до 5
2	Оперативное и результативное выполнение распоряжений директора, зам.директора по УПР, коменданта общежития - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки	до 5
3	Оперативное и результативное выполнение работ в колледже	до 2
4	Выполнение ремонтных работ повышенной сложности, требующей специальных навыков	до 4
5	Выполнение работ по благоустройству здания и территории колледжа	до 5
6	Работа по выполнению энергосберегающей программы	до 4
7	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	до 2,5
8	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 5

Библиотекарь

Таблица 18

Показатели		баллы
1	Высокая читательская активность студентов - от 30 до 50% читателей - от 51% до 70% читателей - свыше 70% читателей	до 5 до 7 до 10
2	Ежемесячная работа по проведению тематических мероприятий со студентами, проживающими в общежитии	до 5
3	Оказание помощи студентам и преподавателям при подготовке к участию в различных конкурсах, олимпиадах, при написании докладов, рефератов, курсовых работ (за каждый вид работ отдельно)	до 2
4	Регулярная подготовка материалов для размещения информации на сайте - за каждую публикацию с фотоматериалом	до 1
5	Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций	до 2,5
6	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	до 5 до 5

Программист

Таблица 19

1.	Выполнение обязанностей оператора Реестра государственных информационных систем и информационно-телекоммуникационного оборудования	до 5
2.	Ремонт компьютерной техники	до 5

Приложение 8
к Положению об оплате труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Никольский технологический колледж им.А.Д.Оболенского»
Перечень

оплаты за дополнительные виды и объемы работ по профессиональным квалификационным группам работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Никольский технологический колледж им. А. Д. Оболенского», исчисляемых из оклада работника и размер выплат к окладам

таблица 1

Категория работника	Виды работ	Повышающий коэффициент
1. Педагогические работники		
1.1. Заместитель директора по учебно – производственной работе	Работа в ИС «Электронный колледж»	0,1
	Сопровождение образовательного портала Пензенской области «Электронный мониторинг»	0,05
	Сдача отчетности в ИС (СПО1, СПО2, СПО Мониторинг, ПК-1, ПО)	0,1
	Работа в ИС (ФИС ОКО, ГИВЦ, РИС ЭКО)	0,1
	Подготовка документации для ввода в ИС ФИС ГИА и ФИС ФРДО	0,05
1.2. Главный бухгалтер	Работа в информационных сетях, введение информации о бюджетной деятельности организации, финансовой и иной отчетности	0,25
1.3. Мастер производственного обучения	Совмещение должностей, замещение отсутствующего сотрудника	0,3
	Выполнение обязанностей старшего мастера	0,5
	Разработка документации по организации учебного процесса учебной практики в группах ППССЗ.	0,2
	Документальное обеспечение дуальной формы обучения студентов ППССЗ	0,2
1.4. Преподаватель	Ведение протоколов педагогических советов	0,1
	Подготовка учебных кабинетов, мастерских, лабораторий к новому учебному году (косметический ремонт).	0,2
	Выполнение обязанностей мастера производственного обучения	0,5
	Выполнение обязанностей ответственного за календарное планирование учебного процесса	0,5
1.5. Педагог – организатор	Расширение круга обязанностей, в том числе реагирование на внештатные ситуации	0,15
	Своевременное размещение новостей на сайте колледжа	0,1
	Выполнение обязанностей ответственного за общежитие (документационное сопровождение)	0,25
1.6. Социальный педагог	Оформление социального паспорта колледжа	0,1
	Социальное сопровождение студентов из числа детей-сирот и лиц, оставшихся без попечения родителей (документационное, педагогическое и иное)	0,25
	Сопровождение студентов, находящихся под профилактическим наблюдением (ПДН, ВК, ДЕСОП)	0,15
1.7. Руководитель физического воспитания, преподаватель – организатор	Совмещение должностей, замещение временно отсутствующего сотрудника	0,2

ОБЖ/ОВС		
2.Учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал		Таблица 2
2.1.Секретарь	Ведение кадровой работы	0,77
	Документационное сопровождение учебного процесса (своевременная распечатка протоколов, ведомостей, дипломов, свидетельств и т.п.)	1,33
	Учет военнообязанных	0,3
	Ведение документации постановки на воинский учет	0,3
2.2.Сантехник	Выполнение обязанностей плотника	0,25
	Ведение сварочных работ	0,25
	Ремонт зданий и помещений	0,2
	Замещение временно отсутствующего работника	1,0
	Благоустройство территории (круглогодичное)	0,55
2.3.Ведущий бухгалтер	Размещение информации в ИС ЕГИССО (дети-сироты и лица, оставшиеся без попечения родителей)	1,2
	Оформление и отправка платежных поручений в АЦК-финансы (в электронном виде)	0,85
	Оформление своевременной оплаты договоров организации	0,65
	Выполнение обязанностей ответственного лица за предоставление статистической отчетности	0,40
2.4.Бухгалтер	Размещение ежемесячных отчетов по исполнению контрактов (конкурсный управляющий)	1,25
	Обработка и ведение договоров в электронном виде	0,9
	Размещение отчетов по 223-ФЗ	0,9
	Планирование и формирование рейтинга эффективности закупок	0,95
	Оформление и сопровождение электронной процедуры (аукцион)	0,5
	Сдача отчетов по СМП	0,5
	Формирование (изготовление) сертификата электронной подписи	0,3
2.5. Библиотекарь	Влажная уборка помещений и книжного фонда	0,3
	Формирование электронного библиотечного фонда	0,2
2.6.Кладовщик	Ведение инструментального хозяйства	0,65
2.7.Комендант общежития	Стирка постельного белья, уборка помещений общежития	0,55
	Обеспечение пожарной безопасности (средства пожаротушения, знаки)	0,6
	Стирка занавесей, штор, покрывал	0,1
	За поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений общежития и сохранность имущества	0,45
2.8.Лаборант	Влажная уборка кабинетов химии, физики и лабораторий	0,5
2.9.Техник	Замещение временно отсутствующего работника.	1,0
	Ремонт здания, помещений (в том числе общежитие)	0,2
	Работы по оперативному реагированию на внештатные ситуации	0,81
	Ведение хозяйственной документации	0,22
	Подключение, обслуживание оборудования в учебных кабинетах, лабораториях	0,47
	Оборудование учебной мастерской вновь	0,1
2.10.Водитель	Ненормированный рабочий день	0,6
	Санитарное содержание гаражного помещения и прилегающей территории	0,3
	Ремонт и техническое обслуживание двух автомобилей	1,0
	Благоустройство территории, прилегающей к гаражу	0,1
2.11.Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Расширение зон обслуживания, в том числе: уборка кабинетов; уборка туалетов, подвальных помещений	1,07
	Благоустройство территории (весна-лето; осень-зима)	0,7
	Уборка помещений во время и после ремонта (побелки, покраски)	0,4
	Увеличение объема работы в связи с отсутствием работника	0,5
	Уборка общих помещений	до 1,0

	Уборка душевых, туалетов общежития	0,47
2.12. Программист	Выполнение обязанностей оператора информационного сопровождения образовательного процесса, оператора площадок закупок	0,6
	Выполнение обязанностей оператора Реестра государственных информационных систем и информационно-телекоммуникационного оборудования	0,85
	Замещение временно отсутствующего работника (секретаря)	0,2
	Ремонт компьютерной техники	0,1
2.13. Электрик	Работы по оперативному реагированию на внештатные ситуации	1,0
	Работа по выполнению энергосберегающей программы	0,6
2.14. Дежурный по общежитию	Организация работы по поддержанию санитарно – гигиенического состояния в комнатах обучающихся;	0,7
	Организация досуга обучающихся	0,65
	Выполнение энергосберегающей программы в общежитии	0,4
	Оперативное реагирование на внештатные ситуации	0,4
	Соблюдение пожарно-технического минимума	0,45
2.15. Воспитатель общежития	Организация работы по санитарно – гигиеническому состоянию помещений общежития	0,67
	Организация досуга обучающихся	0,23
	Оперативное реагирование на внештатные ситуации	0,35

Приложение 9
к Положению об оплате труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Никольский технологический колледж им. А.Д.Оболенского»

Перечень оснований для ежемесячных выплат стимулирующего характера за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности педагогических работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Никольский технологический колледж им. А. Д Оболенского»

таблица № 1

Основания (критерии и конкретные показатели)		Максимальный балл за критерий	В том числе кол-во баллов по конкретным
I.	Переход на новые образовательные стандарты		
1.	<p>Положительные изменения личностных (ценностных) результатов обучающихся (ценностных ориентаций обучающихся, отражающих их индивидуально-личностные позиции, мотивы образовательной деятельности, социальные чувства, личностные качества)</p>	2	1
	<p>положительная динамика предметных результатов обучающихся (усвоенные обучающимися при изучении учебного предмета знания, умения, навыки и профессиональные компетенции, опыт творческой деятельности, ценностные установки, специфичные для изучаемой области знаний и профессий за анализируемый период (проверяется на уровне индивидуальной аттестации обучающихся – контрольные работы, срезы, промежуточная и итоговая аттестация), или</p> <p>положительная динамика метапредметных (компетентностных) результатов обучающихся (овладение организационной культурой, культурой исследовательской деятельности (включая различные виды познавательной деятельности), культурой проектной деятельности, коммуникативной культурой) за анализируемый период (подтверждается участием обучающихся в конкурсах, олимпиадах, конференциях, турнирах</p>		1
2.	<p>Повышение уровня реализации основных профессиональных образовательных программ</p>	5	1
	<p>- авторская разработка и реализация программ учебных дисциплин и профессиональных модулей</p>		1
	<p>- авторская разработка и внедрение контрольно-оценочных средств для контроля качества по теоретическому обучению, учебной практике</p>		1
	<p>- авторская разработка и внедрение контрольно-измерительных материалов по профессиональным модулям и учебным дисциплинам</p>		1
	<p>- авторская разработка и внедрение контрольно-измерительных материалов по профессиональным модулям и учебным дисциплинам</p>		1
	<p>- формирование электронной библиотеки по предмету, ПМ</p>	1	
3.	<p>Обеспечение эффективной занятости обучающихся во внеурочное время</p>	3	1
	<p>- организационная работы по вовлечению обучающихся в посещение спортивных секций, молодежных общественных объединений и т.п. (вне колледжа)</p>		1
	<p>- увеличение удельного веса проектных, индивидуальных и групповых видов деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых общественных акциях (волонтерство и др.) в сравнении с предыдущим периодом до 30%, или</p>		2
	<p>- увеличение удельного веса проектных, индивидуальных и групповых видов деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых общественных</p>		

		акциях (волонтерство) в сравнении с предыдущим периодом свыше 30%		
4.	Положительная динамика и результативность вовлечения обучающихся в участие в предпринимательских и инновационных проектах	- положительная динамика вовлеченности обучающихся в разработку и реализацию предпринимательских и инновационных проектов по сравнению с предыдущим периодом (численность задействованных участников, число разработанных проектов, сопровождаемых педагогом), или	1	1
		- положительная динамика достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом (результативность участия в конкурсах, форумах), включая: положительная динамика участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях:	3	2
		- на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, - на региональном и федеральном уровне		1 2 3
		положительная динамика результативности участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами): - на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - федеральном уровне	4	2 1 2 3 4
5.	Обеспечение педагогом перехода на накопительную систему оценивания (например, использование технологии «портфолио») для выстраивания индивидуальной траектории развития обучающихся	- охват обучающихся до 30%,	3	1
		- охват обучающихся от 31 до 60%,		2
		- охват обучающихся свыше 60%		3
II. Система поддержки талантливых обучающихся				
6.	Обеспечение эффективной работы по подготовке обучающихся к участию в предметных олимпиадах, олимпиадах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, конкурсах, спортивных соревнованиях, эстафетах, включая,-	- подготовку участников: - на уровне образовательного учреждения (не менее 3 обучающихся), - на муниципальном уровне (не менее 2 обучающихся), - на региональном уровне, - федеральном уровне, или	4	1 2
		- подготовку победителей и призеров: - на уровне образовательного учреждения (не менее 3 обучающихся), - на муниципальном уровне (не менее 2 обучающихся), - на региональном уровне, - федеральном уровне		1 2 2 3 4
7.	Положительная динамика и результативность вовлечения обучающихся в участие в реализации приоритетных проектов, определяемых учредителем, коллективом колледжа	- положительная динамика вовлеченности обучающихся в реализацию проектов по сравнению с предыдущим периодом (численность задействованных участников; число разработанных проектов, сопровождаемых педагогом, наличие бонусов, сертификатов и др.), или	1	1
		-положительная динамика участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др. - на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, - на региональном и федеральном уровне, или	3	1 1 2 3
		-положительная динамика результативности участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др. (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами): - на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, - на региональном и федеральном уровне	3	1 1 2 3
III. Совершенствование педагогической работы				

8.	Результативность участия педагога в экспериментальной деятельности (участие в работе экспериментальных площадок, творческих мастерских):	- на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, - на региональном - федеральном уровне	3	1 1 2 3
9.	Результативность участия педагога в научно-методической деятельности (участие в научно-практических конференциях, разработка учебно-методических и научных пособий):	- на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, или - на региональном - на федеральном уровне	3	1 1 2 3
10.	Эффективное применение педагогом современных образовательных технологий (включая информационно-коммуникационные) в процессе обучения и воспитания	- использование педагогом методических разработок уроков с использованием ИКТ, -проектной технологии, технологии сотрудничества и других ее видов	2	1 1
		- использование педагогом методических разработок воспитательных мероприятий с использованием ИКТ, проектной технологии, технологии сотрудничества и других		1
11.	Распространение передового педагогического опыта: Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий	- на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, или - на региональном и федеральном уровне	3	1 2 3
12.	Публикации в журнале, методической газете, интервью СМИ	-на уровне района -на уровне области	2	1 2
13.	Участие в лицензионных и аккредитационных мероприятиях	- тестирование обучающихся - подготовка документации	2	1 2
14.	Курсы повышения квалификации, участие в обучающих семинарах, стажировочных площадках	Одно-, двухдневные Краткосрочные (72 часа)	2	1 2
15.	Подтверждение квалификационной категории, аттестация впервые, качество подготовки аттестационных материалов		2	2
16.	Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, соревнованиях	- личное участие педагога в профессиональных конкурсах: - на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - федеральном и международном уровне, или	3	1 1 2 3
		- наличие призового места в профессиональных конкурсах: - на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - федеральном и международном уровне	3	1 1 2 3
17.	Результативность оказания помощи в подготовке других	- на муниципальном уровне, - на региональном и федеральном уровне, - федеральном и международном уровне	3	1 2 3

	педагогов для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях			
18.	Результативность общественного признания педагогической деятельности педагога – родителями, общественными организациями, местным сообществом	(подтверждается результатами социологических опросов, анкетирования, рейтингования; наличием грамот, дипломов, благодарственных писем и др.)	2	2
19.	Эффективность установления педагогом социально-педагогического партнерства при организации профессиональной деятельности	- наличие программ, проектов, планов совместной работы с социальными партнерами, или	2	2
		- наличие реализованных за отчетный период программ, проектов, планов совместной работы с социальными партнерами	2	2
20.	Участие педагога в организации школьного молодого педагога-мастера производственного обучения, наставничества, программы мастер-классов	на уровне образовательного учреждения,	4	2
		на муниципальном-региональном уровне	2	1 1
21.	Обучение в Ресурсных центрах	Сопровождение обучающихся (за каждого обучающегося)	1	1
		Повышение квалификации педагога	1	1
IV. Изменение инфраструктуры колледжа				
21.	Вклад педагога в оформление кабинета, учебно-производственной мастерской, учебной лаборатории:	- насыщение кабинета, учебно-производственной мастерской и др. новыми учебно-методическими и дидактическими материалами (по сравнению с предыдущим периодом),	1	1
		- оформление интерьера кабинета в соответствии с современными требованиями,		1
		- использование ресурсов кабинета в учебно-воспитательном процессе		1
22.	Обеспечение учебного процесса дидактическим материалом, инструкционными картами.	100 % практических работ	1	1
23.	Рабочее состояние оборудования, инструментов, приспособлений; хорошее состояние кабинетов. Мастерских, лабораторий		1	1
24.	Отсутствие нарушений требований ОТ, ТБ, трудовой дисциплины		1	1
V. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся				
25.	Эффективность работы педагога по программе ЗОЖ:	- положительная динамика зафиксированных личных достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом,	2	1
		- положительная динамика вовлечения обучающихся в спортивно-массовые мероприятия по сравнению с предыдущим периодом,		1
		- снижение числа обучающихся, имеющих вредные привычки, по сравнению с предыдущим периодом,		1
		- положительная динамика вовлечения родительской общественности в оздоровительные программы, мероприятия по сравнению с предыдущим периодом		1

26.	Эффективность работы педагога по созданию благоприятного психологического климата в группе в сравнении с предыдущим периодом (по данным мониторинга):	- сформированность коммуникативных компетенций обучающихся (на основании оценки взаимоотношений детей в коллективе, взаимоотношений между обучающимися и педагогами)	1	1
		- сформированность поликультурных компетенций обучающихся (на основании оценки взаимоотношений принадлежащих к различным национальностям, конфессиям обучающихся)		1
27.	Эффективность работы педагога по организации каникулярного отдыха обучающимися:	- посещаемость обучающихся мероприятий в каникулярное время (не менее 70% детей),	1	1
		- мониторинг качества проводимых мероприятий (на основании результатов опросов обучающихся, родителей)		1
28.	Эффективность работы классного руководителя, мастера производственного обучения с трудными подростками:	- положительная динамика количества правонарушений по сравнению с предыдущим периодом (снижение правонарушений среди несовершеннолетних),	4	1
		- положительная динамика вовлечения малоактивных обучающихся, «группы риска» во внеучебную деятельность и общеколледжные мероприятия по сравнению с предыдущим периодом,		1
		- положительная динамика количества обучающихся, стоящих на внутреннем учете, по сравнению с предыдущим периодом,		1
		- положительная динамика количества обучающихся, стоящих на учете в КДН и ПДН, по сравнению с предыдущим периодом		1
29.	Рейды по общественным местам города, в неблагополучные семьи в вечернее время	За каждое мероприятие	1	1
30.	Работа общественного воспитателя, ведение дневников психолога – педагогических наблюдений	За каждого обучающегося	1	1
31.	Пропуски занятий без уважительных причин	За каждого обучающегося	1	1
32.	Отчисление обучающегося	За каждого обучающегося	2	2
33.	Отсутствие и снижение количества обучающихся, стоящих на всех видах контроля		1	1
34.	Увеличение количества обучающихся, совершивших противоправные действия	За каждого обучающегося	-5	-1
35.	Трудовое воспитание	Участие в субботниках: за каждое мероприятие	1	1
VI. Расширение самостоятельности колледжа				
35.	Эффективность работы педагога по вовлечению родительской общественности в деятельность органов государственного управления колледжем:	- высокий процент участия родителей в учебно-воспитательном процессе группы колледжа (посещаемость родителями классных и общеколледжных родительских собраний (не ниже 80% от общего числа обучающихся), активное участие родительской общественности в групповых и общеколледжных мероприятиях (не ниже 80% от общего числа обучающихся),	9	6
		- положительная динамика активности родительской общественности группы в деятельности Управляющего совета колледжа, Совета отцов, групповых и колледжных родительских комитетов, совета общественности и др. (по сравнению с предыдущим периодом)		1
36.	Эффективность работы педагога по организации деятельности органов самоуправления:	- положительная динамика социальной активности обучающихся (трудовые десанты, волонтерство, социальные акции и др.) в организации жизнедеятельности:	3	1
		- группы;		1
		- колледжа		2

		- микрорайона, населенного пункта		3
37.	Участие в мероприятиях муниципального образования (митинги, торжественные мероприятия)	За каждое мероприятие	2	1
VI. Повышение качества образования				
37.	Эффективность работы по профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных школ:	- подготовка и проведение мероприятий профориентационного характера,	9	1
		- индивидуальная профориентационная работа		1
		- работа в приемной комиссии		1
		Промышленный туризм		1
		Проведение мероприятий в кабинете, мастерской		1
		Сопровождение обучающихся во время мероприятий		1
		За каждый комплект документов поступающего		3
38.	Эффективная работа по трудоустройству выпускников:	- 80-90% трудоустроенных,	2	2
		- 70-80% трудоустроенных,		1
		- 60-70% трудоустроенных		1
		- 30% обучающихся получили повышенный квалификационный разряд	1	1
		- 20% обучающихся получили повышенный квалификационный разряд		1
39.	Качество знаний по профессиональному обучению: промежуточная аттестация, аттестация по профессиональным модулям, итоговая аттестация (квалификационный экзамен, демонстрационный экзамен).	- 70% и выше обучающихся получили повышенный квалификационный разряд	4	1
		- 60-70% обучающихся получили повышенный квалификационный разряд;		1
		- 70% обучающихся сдали демонстрационный экзамен на «отлично» и «хорошо»;		1
		- 50% обучающихся получили повышенный квалификационный разряд		1
40.	Качество знаний обучающихся по теоретическому обучению.	- первый уровень сложности 45-50% (математика, русский язык, иностранный язык, физика, химия, предметы профессионального цикла)	1	1
		- второй уровень сложности 50-70% (история, география, информатика, экономика, литература, обществознание, экология)		1
		- третий уровень сложности 70-100% (физическая культура, ОБЖ)		1
41.	Успеваемость учебным дисциплинам, междисциплинарным курсам, профессиональным модулям по итогам года и полугодия;	100 %	1	1
43.	Работа в общежитии	Дежурство в качестве дневного дежурного	10	20
		Проведение мероприятия	7	14
44.	Работа в комиссии по стимулированию педагогических работников			5

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

таблица 1

Наименование должности	Персональный повышающий коэфф-т	Критерии
1. Начальник отдела	2,8	<p><i>Ориентация на результат</i> (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки, настойчивость и энергичность в достижении результата)</p> <p><i>Инициативность</i> (способность прогнозировать, предлагать и предпринимать активные действия для достижения рабочих целей; стремление и умение инициировать улучшения существующих условий и процессов в работе)</p> <p><i>Гибкость, адаптивность</i> (способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими)</p> <p><i>Управление задачами</i> (планирование, организация и контроль исполнения работы)</p> <p><i>Управление людьми</i> (управление эффективностью и развитием сотрудников)</p> <p><i>Решение проблем</i> (способность действовать настойчиво и изобретательно для решения возникающих проблем)</p> <p><i>Системный подход</i> (умение целостно и структурировано анализировать проблемы, делать верные выводы)</p> <p><i>Степень самостоятельности и ответственности</i></p>
2. Руководитель структурного подразделения (региональный отраслевой ресурсный центр), заведующий лабораторией, заведующий производством (шеф-повар), управляющий учебным хозяйством	0,5	<p><i>Системный подход</i> (умение целостно и структурировано анализировать проблемы, делать верные выводы)</p> <p><i>Степень самостоятельности и ответственности</i></p>
3. Главный специалист, ведущий юрисконсульт, юрисконсульт 1 категории, ведущий бухгалтер , ведущий экономист, инженер по гражданской обороне, инженер - системный программист 1 категории, инженер-энергетик, инженер по	2,0	<p><i>Ориентация на результат</i> (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки)</p> <p><i>Инициативность</i> (способность прогнозировать, предлагать и предпринимать активные действия для достижения рабочих целей; стремление и умение инициировать улучшения существующих условий и процессов в работе)</p> <p><i>Гибкость, адаптивность</i></p>

проектно-сметной работе		<p>(способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими)</p> <p><i>Системный подход</i></p> <p>(умение целостно и структурировано анализировать проблемы, делать верные выводы)</p> <p><i>Работа в коллективе</i></p> <p>(способность повышать результативность работы за счет тесной кооперации с другими сотрудниками; умение поддерживать хорошие деловые отношения с коллегами с целью достижения намеченных целей)</p> <p><i>Степень самостоятельности и ответственности</i></p>
<p>4. Главный специалист в отделении, бухгалтер 1, 2 категории, экономист 1 категории, руководитель службы по охране труда, бухгалтер, экономист, заведующий хозяйством, диспетчер образовательного учреждения, секретарь руководителя, делопроизводитель отдела организации образовательного процесса, делопроизводитель I отдела, главный редактор, видеооператор, водитель автомобиля, механик</p>	1,5	<p><i>Ориентация на результат</i></p> <p>(способность достигать запланированных результатов в установленные сроки)</p> <p><i>Инициативность</i></p> <p>(способность прогнозировать, предлагать и предпринимать активные действия для достижения рабочих целей; стремление и умение инициировать улучшения существующих условий и процессов в работе)</p> <p><i>Гибкость, адаптивность</i></p> <p>(способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими)</p> <p><i>Работа в коллективе</i></p> <p>(способность повышать результативность работы за счет тесной кооперации с другими сотрудниками; умение поддерживать хорошие деловые отношения с коллегами с целью достижения намеченных целей)</p>
<p>5. Методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, ведущий инженер-программист, инженер – программист I категории, ведущий библиотекарь, специальный корреспондент, фотокорреспондент, корреспондент, дизайнер-верстальщик, тележурналист, журналист, монтажер</p>	1,0	<p><i>Ориентация на результат</i></p> <p>(способность достигать запланированных результатов в установленные сроки)</p> <p><i>Инициативность</i></p> <p>(способность прогнозировать, предлагать и предпринимать активные действия для достижения рабочих целей; стремление и умение инициировать улучшения существующих условий и процессов в работе)</p> <p><i>Гибкость, адаптивность</i></p> <p>(способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими)</p>

Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда педагогических работников ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского применяется при оплате:

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

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

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

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

-приема экзаменов (консультаций).

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

При обучении студентов могут применяться следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - 0,25;

для доцента, кандидата наук - 0,20;

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

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера ставки по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих.

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; имеющих звания «Заслуженный» – в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук. Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами, могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.



