


МИНИСТЕРСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

Краевое государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Региональный технический колледж»



УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора КГА ПОУ «РТК»



Е.С. Астафьева
(на основании приказа №192л от 16.09.2025)

«26» сентября 2025 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**


РАЗРАБОТАНО:

Заместитель директора по
РВД


 26.09.25 Е.С. Астафьева
Подпись, дата

СОГЛАСОВАНО:

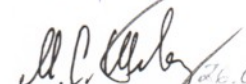
Заместитель директора по
УПР

 26.09.25 В.В. Цой
Подпись, дата

Главный бухгалтер

 26.09.25 О.С. Жукова
Подпись, дата

Заместитель директора по
АХР

 26.09.25 М.С. Шевченко
Подпись, дата

Протокол собрания
коллектива работников
КГА ПОУ «РТК»

30.06.2025 № 1
дата номер

Введено в действие приказом от «30» сентября 2025 года № 222-1

**МИНИСТЕРСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПРИМОРСКОГО КРАЯ**

Краевое государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Региональный технический колледж»

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора КГА ПОУ «РТК»

_____ Е.С. Астафьева
(на основании приказа №192л от 16.09.2025)

«26» сентября 2025 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

РАЗРАБОТАНО:

Заместитель директора по
РВД

_____ Е.С. Астафьева
Подпись, дата

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по
УПР

_____ В.В. Цой
Подпись, дата

Главный бухгалтер

_____ О.С. Жукова
Подпись, дата

Заместитель директора по
АХР

_____ М.С. Шевченко
Подпись, дата

Протокол собрания
коллектива работников
КГА ПОУ «РТК»

_____ 30.06.2025 № 1
дата номер

Введено в действие приказом от « ____ » _____ 202_ года № _____

1. Назначение и область применения

1.1 Положение об оплате труда (далее – Положение) регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Региональный технический колледж» (далее – КГА ПОУ «РТК», колледж), порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств краевого бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, а также определяет методику и критерии назначения выплат стимулирующего характера с целью поддержки, развития и повышения качества труда для улучшения результатов деятельности КГА ПОУ «РТК».

2. Нормативные документы

2.1 Настоящее положение разработано с учетом требований следующих нормативных документов:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Федерального закона от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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»;
- Закона Приморского края от 13.08.2013 № 243-КЗ «Об образовании в Приморском крае»;
- постановления Администрации Приморского края от 08.05.2013 № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края»;

- приказа Министерства профессионального образования и занятости населения Приморского края от 24.09.2025 № 302 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных профессиональных образовательных учреждений Приморского края, подведомственных министерству профессионального образования и занятости населения Приморского края, по видам экономической деятельности «Образование профессиональное среднее» и «Образование профессиональное дополнительное» (с изменениями и дополнениями, в актуальной редакции);

- Постановления Администрации Приморского края от 18.12.2018 № 619-па «О Порядке предоставления мер социальной поддержки педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных организаций Приморского края»;

- Постановления Правительства Приморского края от 03.09.2021 № 581-пп «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных профессиональных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, находящихся в ведении органов исполнительной власти Приморского края»;

- постановления Администрации Приморского края от 24.11.2016 № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края»;

- Устава КГА ПОУ «РТК».

3. Определения

3.1.В настоящем положении используются следующие термины и определения:

Внешние совместители – работники, выполняющие другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время у другого работодателя.

Внутренние совместители – работники, выполняющие другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время у того же работодателя.

Выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в местностях с особыми климатическими условиями и иные выплаты.

Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы – замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

Выплаты стимулирующего характера – денежные выплаты, устанавливаемые с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность, результативность и качество труда, квалификацию и профессиональное мастерство работника, направленные на повышение заинтересованности работников в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, а также инициативы и повышения своей квалификации.

Заработная плата работника (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – гарантированный размер оплаты труда работника, устанавливаемый одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.

Премия – мера поощрения работника за особые достижения или заслуги в какой-либо области деятельности, а также за достижение определенных результатов с целью повышения эффективности его труда.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Профессиональный квалификационный уровень – группировка должностей отдельной ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Совмещение профессий (должностей) – выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

Ставка почасовой оплаты – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за один час без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Средний заработок – средняя величина заработной платы работника за определенный период времени.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Увеличение объема работы (расширение зоны обслуживания) – выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности.

Фонд оплаты труда – объем денежных средств, предназначенный для выплаты заработной платы работникам колледжа.

Штатное расписание – это организационно-распорядительный документ, который отражает структуру организации, наименования структурных подразделений, должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размеры должностных окладов (окладов) и ставок почасовой оплаты.

Штатные работники – работники, работающие в колледже на постоянной основе на основании заключенного трудового договора, для которых КГА ПОУ «РТК» является основным местом работы.

4. Общие положения

4.1 Условия настоящего положения являются обязательными к исполнению и распространяются на всех работников и все структурные подразделения КГА ПОУ «РТК».

4.2 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже МРОТ.

4.3 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.4 Заработная плата работника КГА ПОУ «РТК» предельными размерами не ограничивается.

4.5 Заработная плата работников ежегодно увеличивается (индексируется) в соответствии с постановлением Правительства Приморского края с учетом индекса потребительских цен, предусмотренного прогнозом социально-экономического развития Приморского края на соответствующий год, путем увеличения окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.6 Фонд оплаты труда работников КГА ПОУ «РТК» формируется исходя из объема средств краевого бюджета, поступающих в установленном порядке от учредителя, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в соответствии со следующими принципами:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;

- дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работников, сложности и интенсивности их труда, а также качества и результатов деятельности подразделений;

- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4.7. Заработная плата работникам КГА ПОУ «РТК» выплачивается два раза в месяц и перечисляется согласно заявлению работника на лицевые счета, открытые в банках, с которыми заключены договора на перечисление заработной платы. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 21 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 6 числа следующего месяца (окончательный расчет по выплате полной заработной платы за месяц).

При совпадении даты выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.8 В данном Положении, штатном расписании, трудовых договорах с работниками колледжа и иных локальных нормативных актах наименования должностей должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов, служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

4.9 Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Система оплаты труда КГА ПОУ «РТК»

5.1 Система оплаты труда работников КГА ПОУ «РТК» включает в себя оклады, ставки почасовой оплаты, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Заработная плата состоит из:

- оклада, устанавливаемого по ПКГ (приложение 1 к Положению), либо среднемесячной окладной части оплаты труда (для преподавателей);
- повышающих коэффициентов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

Оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников колледжа.

5.2 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Перечня видов компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Правительством Приморского края;
- Перечня видов стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденных Правительством Приморского края;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

5.3 КГА ПОУ «РТК» в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет:

- размеры окладов, ставок заработной платы;
- размеры повышающих коэффициентов;

- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

5.4 Размеры окладов работников колледжа устанавливаются директором по квалификационным уровням ПКГ (далее – оклад по ПКГ), утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, не ниже размеров, установленных приложением 1 к настоящему Положению, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.5 В случае, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования право на его изменение возникает в следующие сроки при:

- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории (внутридолжностной категории) - со дня вынесения соответствующего решения аттестационной комиссией.

5.6 При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6. Особенности оплаты преподавательской работы

6.1 Оплата преподавательской работы определяется исходя из утвержденной приказом директора тарифицируемой педагогической нагрузки на очередной учебный год.

6.2 Тарифицируемая педагогическая нагрузка распределяется заместителем директора по учебно-производственной работе, утверждается отдельно по источникам финансирования для дальнейшего расчета фонда

оплаты труда. Объем педагогической нагрузки оговаривается в трудовом договоре и не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя. Временное или постоянное изменение педагогической нагрузки возможно по соглашению сторон трудового договора.

6.3 Норма тарифицируемой педагогической нагрузки за полную ставку заработной платы по должности «преподаватель» (4 квалификационный уровень, ПКГ «Педагогические работники») устанавливается в размере 720 часов за учебный год из расчета 10 учебных месяцев. Верхний предел тарифицируемой педагогической нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов за учебный год. Норма часов устанавливается в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены).

Оплата преподавательской работы по должности «преподаватель» не зависит от фактической вычитки часов в конкретном месяце и является среднемесячной исходя из утвержденной тарифицируемой педагогической нагрузки на 10 учебных месяцев.

6.4 Для определения окладной части оплаты труда по должности «преподаватель» применяется ставка почасовой оплаты. Ставка почасовой оплаты (Ставка ПО) определяется по формуле:

$$\text{ставка}_{\text{ПО}} = \frac{\text{оклад по ПКГ}}{720 \text{ часов} \div 10 \text{ месяцев}}$$

Среднемесячная окладная часть оплаты труда по должности «преподаватель» (СрО) рассчитывается по каждому работнику отдельно и определяется по формуле:

$$\text{СрО} = \text{ставка}_{\text{ПО}} \times \frac{\text{тарифицируемая нагрузка в часах}}{10 \text{ месяцев}}$$

6.5 Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, в том числе по вакантным должностям, производится дополнительно за часы фактической преподавательской работы за месяц сверх утвержденной тарифицируемой педагогической нагрузки, на основании приказа директора

по представлению заместителя директора по учебно-производственной работе.

В случае замещения отсутствующего работника по причине временной нетрудоспособности или другим причинам на период более двух месяцев, производится перераспределение учебных часов в рамках тарифицируемой педагогической нагрузки в сторону уменьшения часов у отсутствующего преподавателя и увеличения часов у замещающего преподавателя. Исчисление оплаты труда за замещение в таком случае производится со дня внесения изменений в тарифицируемую педагогическую нагрузку на общих основаниях.

6.6 Оплата преподавательской работы по должности «мастер производственного обучения» (3 квалификационный уровень, ПКГ «Педагогические работники») не зависит от педагогической нагрузки и производится исходя из оклада по ПКГ на полную ставку.

6.7 В базовую (гарантированную) часть оплаты труда по должностям «преподаватель», «мастер производственного обучения» входят доплаты за квалификационную категорию. Указанные доплаты исчисляются путем умножения коэффициентов доплат на оклад по ПКГ по должности «преподаватель» на одну ставку (720 часов) вне зависимости от тарифицируемой педагогической нагрузки и фактической вычитки дополнительных часов, либо на оклад по ПКГ по должности «мастер производственного обучения».

6.8 Коэффициент доплаты за I квалификационную категорию составляет 5%, за высшую квалификационную категорию 10%. Коэффициент применяется со дня соответствующего приказа Министерства профессионального образования и занятости населения Приморского края.

7. Доплаты и надбавки компенсационного характера

7.1 Доплаты и надбавки компенсационного характера (компенсационные выплаты) входят в гарантированную часть оплаты труда. Размеры и условия их установления определяются коллективным договором,

настоящим Положением, конкретизируются в трудовых договорах работников.

7.2 К доплатам и надбавкам компенсационного характера относятся:

- Доплаты за работу с вредными или опасными условиями труда;
- Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- компенсационная доплата до МРОТ;

- Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент за работу в отдельных населенных пунктах, определенных в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР; процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока);

- ежемесячные доплаты из средств бюджета Приморского края.

7.2.1 Доплаты за работу с вредными или опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), по итогам специальной оценки условий труда, в размере 4% к окладу по ПКГ, пропорционально отработанному времени, либо для должности «преподаватель» в размере 4% к среднемесячной окладной части оплаты труда. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

7.2.2 Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, подразделяются на доплаты:

А) за совмещение профессий (должностей);

Б) за расширение зоны обслуживания;

В) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором (за исключением педагогической работы, тарифицируемой в соответствии с пунктом 6.5 настоящего Положения);

Г) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (только для педагогических работников). К дополнительным трудозатратам относятся выплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью колледжа по реализации образовательных программ. В число таких дополнительных работ входят:

- классное руководство (доплата в размере 2200,00 рублей за один класс, не более двух классов на одного педагогического работника);

- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (5% от оклада по ПКГ).

Выполнение вышеуказанных дополнительных работ возможно только с письменного согласия педагогического работника и закрепляется приказом директора. Выполнение вышеуказанных дополнительных работ сотрудниками, относящимися к административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу, не допускается.

Д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Е) за сверхурочную работу;

Ж) за работу в ночное время.

Размеры доплат, поименованных в пунктах «А», «Б», «В» настоящего подпункта, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Доплаты, поименованные в пунктах «Д», «Е» настоящего подпункта, производятся в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Доплата, поименованная в пункте «Ж» настоящего подпункта, устанавливается в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

7.2.3 Компенсационная доплата до МРОТ устанавливается всем сотрудникам колледжа, выработавшим месячную норму и имеющим заработную плату за месяц меньше указанного значения, согласно Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» в актуальной редакции. При неполной выработке доплата рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени. Указанная доплата производится каждый месяц.

7.2.4 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями выплачиваются в порядке и размере, установленном действующим законодательством.

Районный коэффициент за работу в отдельных населенных пунктах, определенных в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР, устанавливается в размере 20% к окладу по ПКГ, суммированному со всеми доплатами, указанными в пунктах 7.2.1, 7.2.2, 7.2.3 настоящего Положения.

Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока устанавливается от оклада по ПКГ, суммированного со всеми доплатами, указанными в пунктах 7.2.1, 7.2.2, 7.2.3 настоящего Положения, в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30%. Для лиц в возрасте до 30 лет, впервые вступающих в трудовые отношения и проживших не менее одного года в южных районах Дальнего Востока, процентная надбавка в размере 10% устанавливается за каждые шесть месяцев трудового стажа, но не свыше 30%.

Для должности «преподаватель» вышеперечисленные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяются не к окладу по ПКГ, а к среднемесячной окладной части оплаты труда, с учетом коэффициентов и доплат, указанных в пунктах 6.8, 7.2.1, 7.2.2.

Для должности «мастер производственного обучения» вышеперечисленные выплаты за работу в местностях с особыми

климатическими условиями применяются к окладу по ПКГ с учетом коэффициентов и доплат, указанных в пунктах 6.8, 7.2.1, 7.2.2.

7.2.5 Ежемесячные доплаты из средств бюджета Приморского края включают в себя:

А) доплаты педагогическим работникам за классное руководство из средств бюджета Приморского края;

Б) денежные выплаты из средств бюджета Приморского края педагогическим работникам до достижения возраста 35 лет включительно, устроившимся в КГА ПОУ «РТК» на основное место работы на штатную должность педагогического работника в объеме не менее одной ставки.

Доплата, поименованная в пункте «А» настоящего подпункта, осуществляется в соответствии с требованиями Постановления Правительства Приморского края от 03.09.2021 № 581-пп «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных профессиональных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, находящихся в ведении органов исполнительной власти Приморского края» в размере 5 000,00 рублей за один класс (не более двух классов на одного классного руководителя). Выплаты, указанные в пункте 7.2.4 настоящего Положения, также осуществляются из средств бюджета Приморского края. Средства на выполнение указанных обязательств ежемесячно доводятся до колледжа в форме субсидии на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания. Получатели данной доплаты также являются получателями доплаты за классное руководство, указанной в пункте «Г» подпункта 7.2.2, на тех же условиях.

Выплаты, поименованные в пункте «Б» настоящего подпункта, осуществляется в соответствии с требованиями Постановления Администрации Приморского края от 18.12.2018 № 619-па «О Порядке

предоставления мер социальной поддержки педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных организаций Приморского края», средства на исполнение обязательств доводятся до колледжа в форме субсидии на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания. Выплаты, указанные в пункте 7.2.4 настоящего Положения, также осуществляются из средств бюджета Приморского края.

8. Перечень, порядок и условия установления стимулирующих выплат

8.1 Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда (далее – ФОТ), формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом утверждаемых директором КГА ПОУ «РТК» показателей и критериев оценки результативности и качества труда работников колледжа. Фонд стимулирующих выплат формируется в соответствии с пунктом 9.2 настоящего Положения.

8.2 Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, для должностей «преподаватель», «мастер производственного обучения» - к окладам по ПКГ с применением установленных в пункте 6.8 повышающих коэффициентов (при их наличии).

8.3 Стимулирующие выплаты не входят в гарантированную часть оплаты труда, решение о выплате принимается директором колледжа по результатам ежемесячного заседания комиссии по определению критериев стимулирующего характера. Порядок деятельности указанной комиссии определяется отдельным приказом директора КГА ПОУ «РТК». Стимулирующие выплаты, в том числе показатели эффективности деятельности, руководящему составу колледжа в числе заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются отдельным приказом директора, в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их

заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным постановлением Администрации Приморского края № 541-па от 24.11.2016.

8.4 К стимулирующим выплатам применяются выплаты, указанные в пункте 7.2.4 настоящего Положения.

8.5 В целях поощрения работников колледжа за выполняемую работу, с учетом обеспечения колледжа финансовыми средствами, могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за стаж непрерывной работы;
- выплаты за качество выполняемой работы;
- выплаты за результативность, в том числе выполнение особо важных работ;
- премии по итогам работы.

8.5.1 Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности. Педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

Выплаты за стаж устанавливаются в процентах к окладу по ПКГ по следующим критериям:

- 3% при стаже от 3 до 5 полных лет;
- 4 % за 5 лет непрерывной работы;
- 5% за 6 лет непрерывной работы;
- 6% за 7 лет непрерывной работы;
- 7% за 8 лет непрерывной работы;
- 8% за 9 лет непрерывной работы;
- 9% за 10 лет непрерывной работы;
- 10% за 11 лет и более.

8.5.2 Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются с целью материального стимулирования ответственного, добросовестного и

эффективного исполнения работниками колледжа своих текущих должностных обязанностей и требований вышестоящего руководства.

Максимально возможный уровень стимулирующих выплат за качество выполняемой работы устанавливается в соответствии с матрицей влияния трудовых функций сотрудника на стратегические показатели деятельности колледжа (приложение 2 к настоящему Положению). Матрица влияния предусматривает оценку по следующим параметрам:

- Уровень специальных знаний: оценивается уровень образования, наличие дополнительного образования, ежегодного повышения квалификации для соответствия требованиям;

- Уровень коммуникации: взаимодействие со студентами включено в базовый уровень коммуникации, к дополнительной сложности относятся коммуникации с сотрудниками разных отделов, партнерами, абитуриентами;

- Уровень сложности и напряженности труда, принятие решений: базовый уровень обозначает типовую работу в соответствии с должностными обязанностями, по инструкциям и утвержденным порядкам. Уровень данного критерия повышается для должностей, на которых есть необходимость разработки новых документов, таблиц, проведения аналитической работы, подготовки данных для принятия управленческих решений;

- Влияние качества выполненной работы на имидж, финансовое состояние колледжа: уровень критерия повышается для должностей, несущих финансовую ответственность (штрафы за несоблюдение законодательства, работа с финансами, материальная ответственность), либо работающих с внешними партнерами и абитуриентами;

- Напряженность физического труда: оценивается в соответствии с объемом работы.

Критерии качества выполняемой работы определены должностными инструкциями, профессиональными стандартами, единым квалификационным справочником работ и профессий, и перечислены в

приложении 3 к настоящему Положению исходя из максимально возможного уровня по каждой должности.

Критерии качества оцениваются в процентах от оклада по ПКГ, для должностей «преподаватель», «мастер производственного обучения» - к окладам по ПКГ с применением установленных в пункте 6.8 повышающих коэффициентов (при их наличии). По умолчанию каждому сотруднику присваивается максимальный уровень по критериям качества. Оценка производится курирующим заместителем директора / главным бухгалтером за текущий месяц по состоянию на 25 число. При неисполнении критерия проценты снимаются. Итоговый процент стимулирующих выплат за качество по каждому сотруднику рассматривается на комиссии по определению критериев стимулирующего характера, утверждается протоколом, на основании которого выпускается приказ директора, в срок не позднее 1 числа очередного месяца. По внутреннему совместительству стимулирующие выплаты за качество не назначаются.

Наличие в рассматриваемом периоде неисполненных указаний директора колледжа, курирующего заместителя директора / главного бухгалтера может являться основанием лишения стимулирующих выплат за качество выполняемой работы частично либо в полном объеме.

8.5.3 Выплаты за результативность, в том числе выполнение особо важных работ, устанавливаются за стимулирование развития и гармоничного формирования личности студентов, инициативу, творчество, внедрение инноваций с целью выполнения стратегических задач по развитию колледжа, повышения эффективности труда, укрепления бренда и авторитета КГА ПОУ «РТК», оптимизации финансовых, материальных и трудовых затрат.

Критериями выплат за результативность являются дополнительные достижения сверх качественного выполнения должностных обязанностей, перечисленные в приложении 4 к настоящему Положению. По ходатайству курирующего заместителя директора / главного бухгалтера, может быть

рассмотрено стимулирование за достижения, не указанные в приложении 4, но имеющие особо важное значение для колледжа.

Критерии результатов оцениваются в процентах от оклада по ПКГ, для должностей «преподаватель», «мастер производственного обучения» - к окладам по ПКГ с применением установленных в пункте 6.8 повышающих коэффициентов (при их наличии), и присваиваются курирующим заместителем директора / главным бухгалтером за текущий месяц по состоянию на 25 число при наличии обоснования. Итоговый процент стимулирующих выплат за результаты работы по каждому сотруднику рассматривается на комиссии по определению критериев стимулирующего характера, утверждается протоколом, на основании которого выпускается приказ директора, в срок не позднее 1 числа очередного месяца.

Источником стимулирующих выплат за результативность являются средства в пределах экономии фонда стимулирующих выплат в рамках ФОТ.

По внутреннему совместительству стимулирующие выплаты за результативность не назначаются.

8.5.4 Премии по итогам работы (далее – премии) в колледже могут быть установлены за особые достижения в решении стратегически важных задач и достижении целей, позволяющие колледжу укрепить позиции в рейтинге профессиональных учебных заведений Приморского края, укрепить имидж и материально-финансовое положение.

Решение о премировании принимает директор на основании ходатайства курирующего заместителя директора / главного бухгалтера в случае выполнения особо ответственных и важных поручений, подготовки и проведения особо важных мероприятий, достижения выдающихся результатов в качестве наставника в учебной работе и внеурочной деятельности. По решению директора премия также может быть назначена:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые пять лет),

- в случае награждения работника колледжа ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

- при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости.

Премия выплачивается в пределах экономии фонда стимулирующих выплат в рамках ФОТ.

Ходатайства на премирование по итогам финансового года подаются председателю комиссии по определению критериев стимулирующего характера в срок не позднее 10 декабря. Главный бухгалтер для принятия управленческого решения о премировании представляет комиссии по определению критериев стимулирующего характера расчетную экономию фонда стимулирующих выплат с учетом выплаты второй части заработной платы за декабрь.

8.5.5 Работникам, отработавшим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

8.5.6 Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

9. Порядок формирования ФОТ

9.1 Средства для формирования ФОТ работников КГА ПОУ «РТК» определяются исходя из:

- количества должностей, предусмотренных штатным расписанием,
- числом штатных единиц, необходимых для выполнения уставной деятельности, в том числе выполнения государственного задания
- рекомендуемых размеров окладов ПКГ либо среднемесячной окладной части оплаты труда исходя их тарифицируемой учебной нагрузки для должности «преподаватель»,
- повышающих коэффициентов,
- выплат компенсационного и стимулирующего характера.

ФОТ из средств краевого бюджета на выполнение государственного задания и ФОТ из средств от приносящей доход деятельности рассчитываются отдельно.

9.2 При формировании планового ФОТ из расчета на месяц рассчитывается фонд следующих стимулирующих выплат:

- стимулирующие выплаты за исключением премии по итогам работы для работников учреждений (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) - в максимальном размере согласно приложения 2 к настоящему Положению, от суммы рекомендуемых размеров окладов по ПКГ, утвержденных Министерством профессионального образования и занятости Приморского края. Для должностей «преподаватель», «мастер производственного обучения» - к сумме окладов по ПКГ с применением установленных в пункте 6.8 настоящего Положения повышающих коэффициентов (при их наличии);

- стимулирующие выплаты для директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера - в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным постановлением Администрации Приморского края № 541-па от 24.11.2016;

В рамках годового планового ФОТ помимо фонда стимулирующих выплат закладывается фонд на премии по итогам работы для работников учреждений (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) - в размере двух рекомендуемых размеров окладов по ПКГ, утвержденных министерством, а также средства для выплаты премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным постановлением Администрации Приморского края № 541-па от 24.11.2016.

К фонду стимулирующих выплат и фонду на премии применяются выплаты, указанные в пункте 7.2.4 настоящего Положения.

9.3. Директор учреждения вправе перераспределять средства фонда стимулирующих выплат между видами выплат, категориями сотрудников, а также направлять экономию ФОТ в случае ее появления на фонд стимулирующих выплат либо фонд на премии.

9.4. Для работников учреждений, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений определяется с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

10. Оказание материальной помощи работникам

10.1. В пределах экономии ФОТ работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

10.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективным договором, настоящим положением.

10.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника.

10.4. Для принятия решения о выплате материальной помощи работнику директору колледжа главным бухгалтером представляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи работнику, с учетом фактически произведенных выплат на дату принятия руководителем соответствующего решения.

11. Условия оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера

11.1 Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера КГА ПОУ «РТК» состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора колледжа и средней заработной платы работников колледжа (за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера) устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным Правительством Приморского края.

11.2. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера колледжа устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада директора.

11.3. Компенсационные выплаты директору, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Правительством Приморского края.

Конкретный размер компенсационных выплат директору учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру, имеющим право на их получение, устанавливается в трудовом договоре.

11.4. Конкретный размер стимулирующих выплат директору колледжа устанавливается в трудовом договоре с учетом выполнения им ключевых показателей эффективности работы, утвержденных министерством.

Оценку работы директора на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет комиссия по оценке выполнения ключевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее – Комиссия по оценке КПЭ), создаваемая министерством профессионального образования и занятости населения Приморского края. Состав Комиссии по оценке КПЭ и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения утверждаются министерством.

Конкретный размер стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в трудовом договоре с учетом утверждаемых директором колледжа показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения. Данные показатели и критерии устанавливаются отдельным приказом директора.

11.5. Директору колледжа, заместителям директора и главному бухгалтеру не может быть выплачена премия в связи с окончанием учебного, финансового года при наличии установленной вины в следующих случаях:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течение календарного года;

- наличия неснятого дисциплинарного взыскания;

- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения в течение календарного года;

- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов министерства, несвоевременного и некачественного представления отчетной информации и информации главному распорядителю бюджетных средств.

12 Заключительные положения

12.1 Настоящее Положение рассматривается и согласовывается на собрании трудового коллектива КГА ПОУ «РТК», вводится в действие приказом директора колледжа.

12.2 В целях соблюдения требований настоящего Положения в колледже организованы:

- проверка документов об образовании и стаже работы, других оснований, предусмотренных настоящим Положением, в соответствии с

которыми определяются размеры окладов, процентных надбавок, компенсационных и иных выплат;

- ежегодное составление и утверждение тарификационных списков работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в колледже в качестве внутренних совместителей, а также штатное расписание на других работников.

- расчет планового ФОТ, включая фонды стимулирующих выплат и премий, с разбивкой по источникам финансирования, а также ежемесячный учет фактически произведенных выплат.

12.3 Электронная версия настоящего положения в обязательном порядке размещается на официальном сайте колледжа.

Приложение 1 к Положению об оплате труда

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ПРИМОРСКОГО КРАЯ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
"ОБРАЗОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СРЕДНЕЕ"**

Наименование ПКГ	Квалификационные уровни	Наименование должности/профессии	Оклад, руб.
РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ			
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня	1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	22465,00
Учебно-воспитательный персонал второго уровня	1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	23367,00
	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	26285,00
Педагогические работники	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	28419,00
	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	29565,00
	3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	30755,00
	4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель <*>; преподаватель-организатор основ безопасного жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор <*>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	31026,00
Руководители структурных подразделений	2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;	42076,00

		начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	
	3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	43762,00
РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ			
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь-сантехник; слесарь-ремонтник; кухонный рабочий; дворник; дезинфектор; истопник; кастелянша; кладовщик; конюх; лифтер; няня; парикмахер; горничная; буфетчик; мойщик посуды; помощник механика; рабочий по уходу за животными; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории;	22465,00

		гардеробщик	
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	23367,00
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; охранник	26285,00
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	28419,00
	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	29565,00
	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы по которым предусмотрено присвоение 9 - 10 квалификационных разрядов	30733,00
РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ОБЩЕПРОМЫШЛЕННЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ			
Общепромышленные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Агент по закупкам; агент по снабжению; архивариус; делопроизводитель; комендант; секретарь; паспортист; дежурный; кассир	24307,00
Общепромышленные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; техник; техник-программист; диспетчер по транспорту; секретарь руководителя; лаборант; техник-лаборант; специалист по работе с молодежью;	26285,00

		товаровед; администратор	
	2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий архивом; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	27341,00
	3 квалификационный уровень	Заведующий общепитом; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	28419,00
	4 квалификационный уровень	Механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	29565,00
	5 квалификационный уровень	Начальник гаража	30755,00
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	Аналитик; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-энергетик; инженер-электронщик; инженер-программист (программист); психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; экономист; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по труду; юрисконсульт; специалист по маркетингу	31991,00
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	33248,00
	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	34596,00
	4 квалификационный уровень	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	35967,00

	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера	37403,00
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	Начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела кадров	38910,00
	2 квалификационный уровень	Главный инженер	40460,00
	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	42079,00
РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ			
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		Библиотекарь, главный библиотекарь	31026,00
РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ			
Средний медицинский и фармацевтический персонал	3 квалификационный уровень	медицинская сестра	27946,00
	4 квалификационный уровень	фельдшер	30754,00
РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ДОЛЖНОСТЕЙ ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫЕ НЕ ВКЛЮЧЕНЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ			
		Ассистент по оказанию технической помощи	22465,00
		Переводчик русского жестового языка III категории	26285,00
		Методолог	30754,00
		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	31026,00
		Специалист по работе с семьей; специалист по закупкам; специалист по инклюзивному образованию; специалист по пожарной профилактике; специалист по гражданской обороне; специалист по персоналу; специалист по антитеррористической защищенности и безопасности; специалист по охране труда	31991,00
		Системный администратор	33248,00
		Контрактный управляющий	35967,00
		Заместитель директора (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	40460,00

Приложение 2 к Положению об оплате труда

**МАТРИЦА ВЛИЯНИЯ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ СОТРУДНИКА
НА СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОЛЛЕДЖА**

должность	подчиненность	уровень	категория	уровень специальных знаний	%	уровень коммуникации с сотрудниками / абитуриентами / клиентами	%	уровень сложности и напряженности и труда, принятие решений	%	влияние качества выполненной работы на имидж, финансовое состояние колледжа	%	напряженность физического труда	%	максимально возможный уровень стимулов за качество
специалист по закупкам	директор	сотрудник	организационно-правовой отдел	высокий уровень знаний, регулярное повышение квалификации	40 %	высокий уровень коммуникации с сотрудниками и поставщиками	30 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	высокая степень финансовой ответственности	30 %	отсутствует	0%	110%
заведующий отдела по воспитательной и социальной работе	заместитель директора по развитию и внебюджетной деятельности	руководитель	педагогические работники	базовый в соответствии с должностной инструкцией	15 %	высокий уровень коммуникации с сотрудниками	20 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	средняя степень ответственности	20 %	отсутствует	0%	65%
советник директора по воспитанию и взаимодействию с ДОО	заместитель директора по развитию и внебюджетной деятельности	советник	педагогические работники	базовый в соответствии с должностной инструкцией	10 %	базовый уровень коммуникации	15 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	низкая степень ответственности	0%	отсутствует	0%	35%

специалист по персоналу	заместитель директора по развитию и внебюджетной деятельности	сотрудник	организационно-правовой отдел	базовый в соответствии с должностной инструкцией	10 %	базовый уровень коммуникации	10 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	низкая степень ответственности	0%	отсутствует	0%	30%
секретарь	заместитель директора по развитию и внебюджетной деятельности	сотрудник	организационно-правовой отдел	базовый в соответствии с должностной инструкцией	10 %	высокий уровень коммуникации с сотрудниками, абитуриентами, партнерами	30 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	низкая степень ответственности	0%	отсутствует	0%	50%
администратор центра карьеры	заместитель директора по развитию и внебюджетной деятельности	сотрудник	организационно-правовой отдел	базовый в соответствии с должностной инструкцией	10 %	высокий уровень коммуникации с сотрудниками, абитуриентами, партнерами	30 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	средняя степень ответственности	20 %	отсутствует	0%	70%
заведующий учебной частью	заместитель директора по УПР	руководитель	педагогические работники	базовый в соответствии с должностной инструкцией	15 %	высокий уровень коммуникации с сотрудниками	20 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	средняя степень ответственности	20 %	отсутствует	0%	65%
старший мастер	заместитель директора по УПР	руководитель	педагогические работники	базовый в соответствии с должностной инструкцией	15 %	высокий уровень коммуникации с сотрудниками	20 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	средняя степень ответственности	20 %	отсутствует	0	65%

Заведующий хозяйством	заместитель директора по АХЧ	руководитель	обслуживающий персонал	базовый в соответствии с должностной инструкцией	10 %	базовый уровень коммуникации	10 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	высокая степень финансовой ответственности	30 %	низкий уровень напряженности физического труда	10 %	70%
начальник гаража	заместитель директора по АХЧ	руководитель	обслуживающий персонал	базовый в соответствии с должностной инструкцией	10 %	базовый уровень коммуникации	10 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	средняя степень ответственности	20 %	низкий уровень напряженности физического труда	10 %	60%
техник-программист	заместитель директора по АХЧ	сотрудники	организационно-правовой отдел	высокий уровень знаний, регулярное повышение квалификации	40 %	высокий уровень коммуникации с сотрудниками	20 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	высокая степень технической ответственности	30 %	низкий уровень напряженности физического труда	10 %	110%
специалист по безопасности и охране труда	заместитель директора по АХЧ	сотрудники	организационно-правовой отдел	базовый в соответствии с должностной инструкцией	10 %	базовый уровень коммуникации	10 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	средняя степень ответственности	20 %	отсутствует	0%	50%
комендант	заместитель директора по АХЧ	сотрудники	обслуживающий персонал	базовый в соответствии с должностной инструкцией	10 %	базовый уровень коммуникации	10 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	низкая степень ответственности	0%	отсутствует	0%	30%

бухгалтер	главный бухгалтер	сотрудники	финансово-экономический персонал	высокий уровень знаний, регулярное повышение квалификации	40 %	высокий уровень коммуникации с сотрудниками	20 %	уровень сложности, предполагающий аналитическую работу и подготовку данных для принятия управленческих решений	30 %	высокая степень финансовой ответственности	30 %	отсутствует	0%	120%
экономист	главный бухгалтер	сотрудники	финансово-экономический персонал	высокий уровень знаний, регулярное повышение квалификации	40 %	базовый уровень коммуникации	10 %	уровень сложности, предполагающий аналитическую работу и подготовку данных для принятия управленческих решений	30 %	высокая степень финансовой ответственности	30 %	отсутствует	0%	110%
юрисконсульт	главный бухгалтер	сотрудники	финансово-экономический персонал	высокий уровень знаний, регулярное повышение квалификации	40 %	коммуникация отсутствует	0%	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	средняя степень ответственности	20 %	отсутствует	0%	70%
педагог дополнительного образования	заведующий отдела по воспитательной и социальной работе	сотрудники	педагогические работники	базовый в соответствии с должностной инструкцией	15 %	базовый уровень коммуникации	10 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	низкая степень ответственности	0%	отсутствует	0%	35%
педагог-организатор	заведующий отдела по воспитательной и социальной работе	сотрудники	педагогические работники	базовый в соответствии с должностной инструкцией	15 %	базовый уровень коммуникации	10 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	низкая степень ответственности	0%	отсутствует	0%	35%

воспитатель	заведующий отдела по воспитательной и социальной работе	сотрудник и	педагогические работники	базовый в соответствии с должностной инструкцией	15 %	базовый уровень коммуникации	10 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	низкая степень ответственности	0%	отсутствует	0%	35%
социальный педагог	заведующий отдела по воспитательной и социальной работе	сотрудник и	педагогические работники	базовый в соответствии с должностной инструкцией	15 %	базовый уровень коммуникации	10 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	низкая степень ответственности	0%	отсутствует	0%	35%
педагог-психолог	заведующий отдела по воспитательной и социальной работе	сотрудник и	педагогические работники	базовый в соответствии с должностной инструкцией	15 %	базовый уровень коммуникации	10 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	низкая степень ответственности	0%	отсутствует	0%	35%
специалист по связям с общественностью	заведующий отдела по воспитательной и социальной работе	сотрудник и	организационно-правовой отдел	базовый в соответствии с должностной инструкцией	10 %	высокий уровень коммуникации с сотрудниками, абитуриентами, партнерами	30 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	низкая степень ответственности	0%	отсутствует	0%	50%
преподаватель	заведующий учебной частью	сотрудник и	педагогические работники (указные категории)	базовый в соответствии с должностной инструкцией	15 %	базовый уровень коммуникации	10 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	низкая степень ответственности	0%	отсутствует	0%	35%

руководитель физического воспитания	заведующий учебной частью	сотрудники	педагогические работники	базовый в соответствии с должностной инструкцией	15 %	базовый уровень коммуникации	10 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	низкая степень ответственности	0%	отсутствует	0%	35%
преподаватель-организатор ОБЗР	заведующий учебной частью	сотрудники	педагогические работники	базовый в соответствии с должностной инструкцией	15 %	базовый уровень коммуникации	10 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	низкая степень ответственности	0%	отсутствует	0%	35%
секретарь учебной части	заведующий учебной частью	сотрудники	учебно-вспомогательный персонал	базовый в соответствии с должностной инструкцией	10 %	высокий уровень коммуникации с сотрудниками, абитуриентами, партнерами	30 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	средняя степень ответственности	20 %	отсутствует	0%	70%
старший методист	заведующий учебной частью	сотрудники	педагогические работники	базовый в соответствии с должностной инструкцией	15 %	высокий уровень коммуникации с сотрудниками	20 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	средняя степень ответственности	20 %	отсутствует	0%	65%
методист	заведующий учебной частью	сотрудники	педагогические работники	базовый в соответствии с должностной инструкцией	15 %	базовый уровень коммуникации	10 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	низкая степень ответственности	0%	отсутствует	0%	35%

педагог-библиотекарь	заведующий учебной частью	сотрудники	педагогические работники	базовый в соответствии с должностной инструкцией	15 %	базовый уровень коммуникации	10 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	низкая степень ответственности	0%	отсутствует	0%	35%
мастер производственного обучения	старший мастер	сотрудники	педагогические работники (указные категории)	базовый в соответствии с должностной инструкцией	15 %	базовый уровень коммуникации	10 %	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	низкая степень ответственности	0%	отсутствует	0%	35%
дворник	заведующий хозяйством	сотрудники	обслуживающий персонал	не требуется	0%	коммуникация отсутствует	0%	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	низкая степень ответственности	0%	высокий уровень напряженности физического труда	40 %	50%
слесарь-ремонтник промышленного оборудования	заведующий хозяйством	сотрудники	обслуживающий персонал	не требуется	0%	коммуникация отсутствует	0%	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	низкая степень ответственности	0%	средний уровень напряженности физического труда	30 %	40%
слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	заведующий хозяйством	сотрудники	обслуживающий персонал	не требуется	0%	коммуникация отсутствует	0%	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	низкая степень ответственности	0%	средний уровень напряженности физического труда	30 %	40%
плотник	заведующий хозяйством	сотрудники	обслуживающий персонал	не требуется	0%	коммуникация отсутствует	0%	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10 %	низкая степень ответственности	0%	средний уровень напряженности физического труда	30 %	40%

уборщик служебных помещений	заведующий хозяйством	сотрудник и	обслуживающий персонал	не требуется	0%	коммуникация отсутствует	0%	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10%	низкая степень ответственности	0%	Высокий уровень напряженности физического труда	40%	50%
монтажник санитарно-технических систем и оборудования	заведующий хозяйством	сотрудник и	обслуживающий персонал	не требуется	0%	коммуникация отсутствует	0%	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10%	низкая степень ответственности	0%	средний уровень напряженности физического труда	30%	40%
механик	начальник гаража	сотрудник и	обслуживающий персонал	не требуется	0%	коммуникация отсутствует	0%	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10%	низкая степень ответственности	0%	средний уровень напряженности физического труда	30%	40%
водитель	начальник гаража	сотрудник и	обслуживающий персонал	не требуется	0%	коммуникация отсутствует	0%	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10%	низкая степень ответственности	0%	средний уровень напряженности физического труда	30%	40%
дежурный по режиму	комендант	сотрудник и	учебно-вспомогательный персонал	базовый в соответствии с должностной инструкцией	10%	базовый уровень коммуникации	10%	нормальный уровень сложности в рамках профессиональной области	10%	низкая степень ответственности	0%	отсутствует	0%	30%

Приложение 3 к Положению об оплате труда

Критерии назначения стимулирующих выплат за качество труда

должность	максимальный процент стимулирующих выплат за качество	критерии	оценка	процент выплат
преподаватель, мастер производственного обучения	35%	уровень исполнительской дисциплины (заполнение электронного журнала, ведение отчетности, отсутствие расхождения между документами и электронными базами данных)	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	20%
		наличие положительной динамики индивидуальных образовательных достижений обучающихся по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации	отсутствие положительной динамики или отрицательная динамика к предыдущему месяцу - 0%	5%
		удовлетворенность участников образовательного процесса (отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций)	наличие обоснованных жалоб - 0%	5%
		индивидуальные достижения за месяц (организация исследовательских проектов обучающихся, участие в качестве наставника при написании студентами статей, участии в олимпиадах, конкурсах и конференциях, научном творчестве; личное участие в конференциях, конкурсах, публикация статей, разработка УМК, цифровых образовательных ресурсов, дополнительных образовательных программ; профессиональное обучение)	отсутствие индивидуальных достижений - 0%	5%
старший методист	65%	Прохождение педагогическими работниками курсов повышения квалификации в срок по графику	педагогический работник не приступил к повышению квалификации по графику без уважительных причин - 0% (если в рассматриваемый период повышение квалификации не запланировано, показатель считается исполненным)	10%
		Актуализация рабочих программ в соответствии с ФГОС	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	15%

		текущий анализ состояния методического сопровождения образовательного процесса и организация деятельности по устранению проблем	отсутствие работы в данном направлении - 0%	10%
		актуальная тематика и качественная защита индивидуальных проектов, рефератов, курсовых работ, выпускных квалификационных работ с учетом запроса индустриальных партнеров	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	10%
		студенты и педагоги принимают участие в социальных проектах, конференциях, конкурсах на уровне города и выше	отсутствие проектов - 0%	5%
		уровень исполнительской дисциплины (заполнение электронного журнала, ведение отчетности, отсутствие расхождения между документами и электронными базами данных)	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	10%
		удовлетворенность участников образовательного процесса (отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций)	Наличие обоснованных жалоб - 0%	5%
методист	35%	аттестация педагогов и мастеров производственного обучения в срок по графику	не поданы документы на аттестацию по графику без уважительных причин - 0% (если в рассматриваемый период аттестация не запланирована, показатель считается исполненным)	5%
		контроль наличия и актуальности разделов сайта (в пределах компетенции)	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	5%
		уровень исполнительской дисциплины (заполнение электронного журнала, ведение отчетности, отсутствие расхождения между документами и электронными базами данных)	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	15%
		удовлетворенность участников образовательного процесса (отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций)	наличие обоснованных жалоб - 0%	5%
		оперативное информирование участников образовательного процесса о современных формах, методах, средствах обучения в пределах своей компетенции, в том числе через повышение квалификации, семинары, работу	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	5%

		учебно-методических объединений		
секретарь учебной части	70%	качественное оформление приказов по учебной части (зачисление, перевод, академический отпуск, восстановление, выпуск, отчисление и пр.)	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	20%
		своевременная подача данных в электронные базы данных (ЕГИССО, ФИС ФРДО и пр.)	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде без объективных технических причин - 0%	20%
		качественное оформление, ведение и учет документации (личные дела, зачетные книжки, студенческие билеты, поименная книга, книга выдачи дипломов)	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	20%
		своевременное отражение движения контингента, предоставления отчетности, отсутствие замечаний по срокам выдачи справок	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	10%
педагог-библиотекарь	35%	сформированный актив библиотеки, наличие плановой работы и ее результатов	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	20%
		использование информационных технологий в работе библиотеки	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	15%
заведующий учебной частью	65%	наличие положительной динамики индивидуальных образовательных достижений обучающихся по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации	отсутствие положительной динамики или отрицательная динамика к предыдущему месяцу - 0%	20%
		укомплектованность штата педагогическими работниками, исходя из тарифицируемой нагрузки, своевременное предоставление и корректировка тарификации	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	15%
		составление, ведение и своевременная корректировка расписания учебных занятий	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	15%
		организация документооборота (полнота, достоверность, своевременность), работа с	наличие замечаний к критерию в	15%

		учебно-методическими объединениями	рассматриваемом периоде - 0%	
старший мастер	65%	организация текущего и перспективного планирования работы учебных мастерских (оснащение материальными ресурсами, план дополнительных работ, план производства в рамках УПК, взаимодействие с индустриальными партнерами для совместных учебных проектов, интенсивов)	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	25%
		оперативное информирование мастеров профессионального обучения о современных формах, методах, средствах обучения в пределах своей компетенции, в том числе через повышение квалификации, семинары, работу учебно-методических объединений, участие в конкурсах профессионального мастерства	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	10%
		наличие положительной динамики индивидуальных образовательных достижений обучающихся по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации	отсутствие положительной динамики или отрицательная динамика к предыдущему месяцу - 0%	20%
		удовлетворенность участников образовательного процесса (отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций)	наличие обоснованных жалоб - 0%	10%
руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЗР	35%	наличие планов мероприятий по организации внеурочной деятельности со студентами и их исполнение	отсутствие мероприятий в плане либо неисполненное мероприятие - 0% одно мероприятие проведено за рассматриваемый период - 10% два и более мероприятия за рассматриваемый период - 20%	25%
		уровень исполнительской дисциплины (заполнение электронного журнала, ведение отчетности, отсутствие расхождения между документами и электронными базами данных)	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	10%
заведующий отдела по воспитательной и социальной работе	65%	разработка, исполнение, корректировка программ воспитания, календарного плана воспитательной работы, плана внутренних мероприятий, соответствующих приоритетным направлениям воспитания	отсутствие мероприятий в плане либо неисполненное мероприятие - 0% не более двух внутренних мероприятий проведено за	15%

			рассматриваемый период - 5% три и более мероприятия за рассматриваемый период - 10%	
		план работы, реализация мероприятий по адаптации и реабилитации студентов, относящихся к "группе риска" и находящихся в тяжелых жизненных ситуациях, работа с КДН	бездействие в случае выявления студента в "группе риска" / тяжелой жизненной ситуации - 0%	15%
		ведение внутренней документации отдела, предоставление отчетности, ответов на запросы в соответствии с требованиями (полнота, достоверность, своевременность)	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	15%
		участие студентов колледжа в мероприятиях, конкурсах, событиях городского уровня и выше	отсутствие участников от колледжа во внешних мероприятиях за рассматриваемый период - 0%	10%
		работа с классными руководителями по формированию единого подхода к воспитательной работе, распространение и трансляция новых методик в области воспитания, методическая поддержка	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	5%
		работа в социальных сетях по улучшению цифрового имиджа колледжа, обеспечение взаимосвязи плана мероприятий и контент-плана	менее 4 публикаций в социальных сетях за неделю - 0%	5%
советник директора по воспитанию и взаимодействию с ДОО	35%	положительная динамика числа студентов, вовлеченных в деятельность молодежных объединений (Движение первых, РСМ, Росдетцентр)	отсутствие положительной динамики или отрицательная динамика к предыдущему месяцу - 0%	15%
		привлечение грантовых средств по поддержке инициатив по патриотическому воспитанию молодежи, здоровому образу жизни, развитию творческого потенциала молодежи, развитию молодежной медиасферы	отсутствие работы в данном направлении в рассматриваемом периоде - 0%	20%
педагог-организатор педагог дополнительного образования	35%	наличие и исполнение плана внутренних мероприятий, направленных на патриотическое воспитание молодежи, формирование здорового образа жизни, развитие творческого потенциала, профилактику девиантного поведения	отсутствие мероприятий в плане либо неисполненное мероприятие - 0% одно мероприятие проведено за рассматриваемый	15%

			период - 5% два и более мероприятия за рассматриваемый период - 10%	
		ведение внутренней документации отдела, предоставление отчетности, ответов на запросы в соответствии с требованиями (полнота, достоверность, своевременность)	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	5%
		участие студентов колледжа во внешних мероприятиях, конкурсах, событиях городского уровня и выше, привлечение грантовых средств	отсутствие участников от колледжа во внешних мероприятиях за рассматриваемый период - 0%	5%
		работа с классными руководителями по формированию единого подхода к воспитательной работе, распространение и трансляция новых методик в области воспитания, методическая поддержка	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	5%
		положительная динамика числа студентов, вовлеченных во внеурочную деятельность	отсутствие положительной динамики или отрицательная динамика к предыдущему месяцу - 0%	5%
социальный педагог, педагог-психолог	35%	план работы, реализация мероприятий по адаптации и реабилитации студентов, относящихся к "группе риска" и находящихся в тяжелых жизненных ситуациях, сопровождение студентов, состоящих на учете в КДН, эффективное взаимодействие с инспектором ПДН, органами опеки и попечительства и пр.	бездействие в случае выявления студента в "группе риска" / тяжелой жизненной ситуации, несвоевременно представленная отчетность - 0%	15%
		составление и корректировка социального паспорта колледжа, в том числе поименный учет учащихся, претендующих на стипендиальные и социальные выплаты с реквизитами карт	отсутствие работы в данном направлении в рассматриваемом периоде - 0%	10%
		снижение доли обучающихся, находящихся на внешнем / внутреннем учете	отсутствие положительной динамики или отрицательная динамика к предыдущему месяцу - 0%	10%
воспитатель	35%	сохранность контингента проживающих в общежитии	отрицательная динамика к предыдущему месяцу при	10%

			отсутствии объективных причин - 0%	
		проведение комплекса мероприятий, направленных на сохранение здоровья проживающих в общежитии, формирования здорового образа жизни, сплочения коллектива, привития навыков ведения хозяйства	отсутствие работы в данном направлении в рассматриваемом периоде - 0%	10%
		план работы, реализация мероприятий по адаптации и реабилитации студентов, относящихся к "группе риска" и находящихся в тяжелых жизненных ситуациях, работа с инспектором ПДН	бездействие в случае выявления студента в "группе риска" / тяжелой жизненной ситуации - 0%	15%
специалист по связям с общественностью	50%	работа в социальных сетях по улучшению цифрового имиджа колледжа, обеспечение взаимосвязи плана мероприятий и контент-плана	менее 4 публикаций в социальных сетях за неделю - 0%	10%
		медиа-сопровождение мероприятий колледжа (внутренних и внешних), формирование фотобанка колледжа	отсутствие работы в данном направлении в рассматриваемом периоде - 0%	5%
		кураторство над студенческим медиа-центром, образовательная работа со студентами	менее двух совместных медиа-продуктов со студентами в рассматриваемый период - 0%	30%
		работа над элементами внешнего бренда колледжа, улучшение цифровой репутации, в том числе работа с комментариями	наличие неотвеченных вопросов, комментариев в социальных сетях и цифровых площадках (отзывы, карты, агрегаторы) - 0%	5%
специалист по персоналу	30%	ведение документооборота в соответствии с установленными стандартами, отсутствие ошибок, соблюдение сроков	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	15%
		составление графиков и планов по работе с кадрами, в том числе контроль за графиком отпусков, учет неиспользованных дней отпуска, график повышения квалификации, своевременное информирование о возможностях развития "мягких" навыков и профессиональных компетенций, подбор программ	отсутствие работы в данном направлении в рассматриваемом периоде - 0%	10%
		укомплектованность штата сотрудниками, работа по подбору персонала	наличие более двух свободных вакансий, на которые подана заявка от	5%

			руководителя, в течение месяца - 0%	
секретарь	50%	соблюдение правил деловой этики и представление достоверных сведений при самостоятельном составлении ответов на запросы и письма	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	10%
		своевременное выполнение заданий руководителя в установленные сроки	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	10%
		ведение документооборота в соответствии с установленными стандартами, отсутствие ошибок, соблюдение сроков	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	10%
		внедрение элементов системы электронного документооборота и бережливого производства	отсутствие работы в данном направлении в рассматриваемом периоде - 0%	10%
		формирование и внедрение внутренней системы качества документов	отсутствие работы в данном направлении в рассматриваемом периоде - 0%	10%
администратор центра карьеры	70%	своевременное, качественное оформление и учет приказов на прохождении производственной практики студентов	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	15%
		привлечение не менее одного нового индустриального партнера по каждой УГПС в течение квартала (либо одного партнера на несколько УГПС), в том числе организация предварительных переговоров	отсутствие новых соглашений о партнерстве в рассматриваемом периоде - 0%	5%
		своевременная подача данных на портале "Работа в России"	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде без объективных технических причин - 0%	10%
		проведение консультаций по выбору места производственной практики, организация встреч и консультаций с работодателями	отсутствие работы в данном направлении в рассматриваемом периоде - 0%	10%
		работа по заключению договоров на целевое обучение между студентами и индустриальными партнерами	отсутствие работы в данном направлении в рассматриваемом периоде - 0%	10%
		распределение и поименный учет мест прохождения производственной практики, мониторинг и учет	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	10%

		трудоустройства выпускников, "нулевого рабочего места"		
		план проведения приемной кампании, профориентации абитуриентов, программы взаимодействия с промышленными партнерами и проведения мастер-классов, участие на внешних площадках и организация внутренних мероприятий	отсутствие работы в данном направлении в рассматриваемом периоде - 0%	10%
юрисконсульт	70%	своевременное выполнение заданий руководителя в установленные сроки	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	30%
		осуществление мониторинга принятия нормативных документов, регулирующих деятельность колледжа, для своевременного внесения изменений в локальные нормативные акты; нормативно-правовая экспертиза локальных нормативных актов колледжа	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	40%
бухгалтер	120%	Соблюдение сроков сдачи, достоверности ежемесячной, квартальной и годовой отчетности	наличие ошибки в отчетности - 0%	20%
		соблюдение порядка документооборота, технологии обработки учетной информации и защиты персональных данных	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	20%
		своевременное отражение операций бухгалтерского учета	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде без объективных технических причин - 0%	20%
		ведение документооборота в соответствии с установленными стандартами, отсутствие ошибок, соблюдение сроков	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	20%
		своевременное выполнение заданий руководителя в установленные сроки	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	20%
		своевременная, оперативная и эффективная работа по расчетам с физическими лицами (оплата труда, стипендиальные и социальные выплаты, прием / возврат средств по договорам на оказание платных услуг)	наличие обоснованных замечаний, ошибок, задержек в расчетах - 0%	20%
экономист	120%	Соблюдение сроков сдачи и достоверности ежемесячной, квартальной и годовой отчетности	наличие ошибки в отчетности - 0%	15%

		ведение документооборота в соответствии с установленными стандартами, отсутствие ошибок, соблюдение сроков	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	10%
		оперативное и корректное отражение в системе управленческого учета и бюджете движения денежных средств колледжа данных по расходам и доходам, план/факт анализ	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	30%
		подготовка и актуализация расчетов себестоимости образовательных программ, точки безубыточности оказания платных услуг, прочих калькуляций и расчетов по распоряжению руководства колледжа	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	15%
		подготовка аналитической информации для принятия руководством колледжа управленческих решений	не выполнено поручение руководителя - 0% недостаточно глубокая проработка информации - 10%	30%
		Формирование плана финансово-хозяйственной деятельности в системе СВОД-смагт, своевременное введение (или актуализация) сведений к сводному реестру Министерства Финансов ПК, информации на портале сведений об учреждениях bus.gov.ru и системе управления общественными финансами "Электронный бюджет"	наличие ошибок, нарушения сроков, не обусловленные техническими причинами - 0%	20%
специалист по закупкам	110%	своевременное и корректное ведение плана закупок в соответствии с требованиями 223-ФЗ, ведение внутреннего управленческого учета, с соблюдением сроков и приоритета по целевому назначению, с соблюдением норм закупок у СМП и отечественных производителей	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	20%
		подготовка и сопровождение закупочных процедур (конкурентного типа и у единственного поставщика), с соблюдением актуальных требований и ограничений в закупочной сфере, поиск поставщиков и проведение предварительных переговоров	несостоявшаяся процедура по причине недостаточной подготовки и проработки документации - 0%	20%
		актуализация нормативных актов колледжа в части закупок	наличие замечаний при проверке - 0% (в случае, если в рассматриваемом периоде	20%

			актуализация не требуется, показатель считается исполненным)	
		Соблюдение сроков сдачи и достоверности ежемесячной, квартальной и годовой отчетности, подготовка ответов на запросы	наличие ошибки в отчетности - 0%	20%
		ведение документооборота в соответствии с установленными стандартами, отсутствие ошибок, соблюдение сроков	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	15%
		заключение и сопровождение договоров, в том числе документарное сопровождение приемочных процедур	технические ошибки в договоре, влияющие на срок подписания и поставки товара / услуги - 0%	15%
Заведующий хозяйством	70%	осуществление перспективного планирования технического состояния и обеспечения колледжа: план закупок расходных материалов, потребность в текущем ремонте, выявление проблемных точек		20%
		контроль и учет потребляемых материальных ресурсов с соблюдением принципа экономии, эффективная оптимизация потребления ресурсов	превышение плана расходов, некорректное планирование объемов закупаемых товаров - 0%	20%
		предупреждающий контроль возможных замечаний со стороны проверяющих органов в части, касающейся. Оперативное устранение замечаний при их выявлении, ведение деловой переписки.	наличие замечаний (при объективных причинах, почему нельзя было ликвидировать заранее) - 10% наличие неустраненных замечаний в установленный срок - 0%	20%
		содержание территории и помещений колледжа в чистоте, оперативная организация мелкого ремонта, уборки	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	10%
начальник гаража	60%	своевременность выявления неисправностей автомобилей, предупреждение поломок и аварийных ситуаций, в том числе наличие перспективного плана закупок	наличие обоснованных замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	30%
		систематическая работа с поднадзорными органами ГИБДД, своевременное продление	наличие обоснованных замечаний к критерию в	20%

		ОСАГО, отсутствие штрафов ГИБДД	рассматриваемом периоде - 0%	
		ведение необходимого внутреннего документооборота	наличие обоснованных замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	10%
техник-программист	110%	эффективность технического сопровождения ПК, оргтехники (обеспечение рабочего состояния и мелкого технического обслуживания)	наличие обоснованных замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	25%
		планирование и своевременная организация закупок оборудования, расходных материалов, установки и обновления лицензий, ключей ЭЦП	наличие фактов задержек, простоев, сбоев в работе подразделений колледжа из-за несвоевременного планирования (кроме внештатных ситуаций) - 0%	20%
		контроль за состоянием сетей связи, работа с технической поддержкой, проведение работы по оперативному устранению технических проблем при возникновении внештатных ситуаций	отсутствие работы в данном направлении - 0%	25%
		сопровождение процессов ГИА, ДЭ, прочих проектов в качестве технического эксперта	наличие обоснованных замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0% (если в рассматриваемом периоде задача отсутствует, показатель считается выполненным)	20%
		совершенствование и поддержание официального сайта колледжа, размещение актуальной информации, контроль за доступностью и работоспособностью, поддержка технического состояния	наличие обоснованных замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	20%
специалист по безопасности и охране труда	50%	ведение документооборота в соответствии с установленными стандартами, отсутствие ошибок, соблюдение сроков	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	10%

		наличие плана и организация мероприятий в части охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности (прохождение инструктажей, своевременное заполнение журналов, проведение учений и пр.)	отсутствие работы в данном направлении - 0%	20%
		предупреждающий контроль возможных замечаний со стороны проверяющих органов в части, касающейся. Оперативное устранение замечаний при их выявлении, ведение деловой переписки.	наличие замечаний (при объективных причинах, почему нельзя было ликвидировать заранее) - 10% наличие неустраненных замечаний в установленный срок - 0%	20%
комендант	30%	своевременность оформления договорных отношений с обучающимися, проживающими в общежитии	наличие ошибок в договорах (реквизиты, данные), нарушение сроков в рассматриваемом периоде - 0% (при отсутствии работы с договорами в рассматриваемом периоде показатель считается исполненным)	5%
		сохранность контингента проживающих в общежитии	отрицательная динамика к предыдущему месяцу при отсутствии объективных причин - 0%	5%
		контроль за материально-техническим состоянием общежития, своевременное планирование и информирование о необходимости проведения закупок, организации работ. Создание и ведение плана содержания и текущего ремонта помещений общежития, инвентаря, мебели, прочего имущества. Содержание территории и помещений в чистоте, организация работ по самообслуживанию.	отсутствие работы в данном направлении в рассматриваемом периоде - 0%	5%
		план работы, реализация мероприятий по адаптации и реабилитации студентов, относящихся к "группе риска" и находящихся в тяжелых	бездействие в случае выявления студента в "группе риска" / тяжелой	5%

		жизненных ситуациях, работа с инспектором ПДН	жизненной ситуации - 0%	
		ведение внутренней документации, своевременное и корректное отражение фактов нарушения дисциплины, соблюдение регламента действий при различных внештатных ситуациях	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	10%
дежурный по режиму	30%	положительная динамика соблюдения дисциплины в общежитии	увеличение фактов грубого нарушения дисциплины по сравнению с предыдущим месяцем - 0% (нарушение комендантского часа, девиантное поведение, другие внештатные ситуации, требующие вмешательства сторонних служб либо руководства колледжа)	10%
		отсутствие жалоб, неразрешенных конфликтных ситуаций в общежитии	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	10%
		ведение внутренней документации, своевременное и корректное отражение фактов нарушения дисциплины, соблюдение регламента действий при различных внештатных ситуациях	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	10%
механик, водитель	40%	работа по соблюдению техники безопасности, предупреждение ДТП	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	10%
		отсутствие штрафов ГИБДД	наличие штрафа в рассматриваемом периоде - 0%	20%
		экономное использование расходных материалов и топливно-энергетических ресурсов	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	10%

слесарь-ремонтник промышленного оборудования, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, плотник, монтажник санитарно- технических систем и оборудования	40%	работа по предотвращению неполадок, оперативное устранение возникающих аварий	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	10%
		обеспечение бесперебойной работы оборудования, мебели, инвентаря колледжа	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	20%
		участие в проведении текущего ремонта колледжа	отсутствие работы в данном направлении в рассматриваемом периоде - 0% (если в рассматриваемом периоде ремонтные работы в колледже не требовались, показатель считается исполненным)	10%
дворник, уборщик служебных помещений	50%	проведение качественной своевременной уборки вверенной территории	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	20%
		контроль за отсутствием мусора	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	20%
		отсутствие официально зафиксированных замечаний	наличие замечаний к критерию в рассматриваемом периоде - 0%	10%

Приложение 3 к Положению об оплате труда

Критерии назначения стимулирующих выплат за результативность труда

должность	критерии стимулирующих выплат за результат	процент выплат
преподаватель, мастер производственного обучения	Опыт подготовки призеров и/или победителей региональных / итоговых (межрегиональных) / финалов чемпионатов профессионального мастерства «Профессионалы», "Абилимпикс", других конкурсов городского уровня и выше	20% победитель 10% призер (отдельно за каждый уровень)
	Доля студентов, сдавших ДЭ профильного уровня на 4 и 5	40% - при 100% сдавших на 4 и 5 30% - при 80-99% сдавших на 4 и 5 20% - при 60-79% сдавших на 4 и 5 10% - при 50-59% сдавших на 4 и 5
	Опыт участия в региональных и федеральных конкурсах «Лучшие образовательные модели реализации общеобразовательной подготовки»	30% победитель 20% призер (отдельно за каждый уровень)
	Опыт разработки и внедрения документально подтвержденных инновационных разработок на региональном уровне	20%
	присвоение высшей квалификационной категории	10%
	участие в конкурсе профессионального мастерства "мастер года"	10% за прохождение в первый очный этап 10% за прохождение во второй очный этап 20% за призовое место на региональном уровне 30% за призовое место на федеральном этапе
	успешное прохождение ДЭ в рамках программ обучения, повышения квалификации, ДПО	20%
старший методист	организация площадок колледжа в чемпионате "Профессионалы"	10%
	разработка и внедрение инноваций в учебный процесс	30%
	разработка учебных программ совместно с работодателями	10%
	сопровождение разработки востребованных рынком программ дополнительного образования	10%
методист	техническое сопровождение участников колледжа в чемпионате "Профессионалы"	10%

	внедрение дистанционных образовательных технологий, в том числе разработка программ с применением ДОТ, организация записи видеолекций, дистанционных модулей преподавателями	30%
	методическое сопровождение участника конкурса профессионального мастерства "мастер года"	5% за прохождение в первый очный этап 5% за прохождение во второй очный этап 10% за призовое место на региональном уровне 20% за призовое место на федеральном этапе
	сопровождение разработки востребованных рынком программ дополнительного образования	10%
секретарь учебной части	заключение договора на целевое обучение на этапе приемной кампании	5% за каждый договор
	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
педагог-библиотекарь	проведение инвентаризации библиотечного фонда, архива	5%
	проведение мероприятий, способствующих росту посещаемости библиотеки (в том числе электронных ресурсов)	5-10%
заведующий учебной частью	организация и контроль за подготовкой площадок для проведения ДЭ в колледже	10%
	сопровождение педагога-призера региональных конкурсов профессионального мастерства, конференций	10%
	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
старший мастер	организация и контроль за подготовкой площадок для проведения регионального этапа чемпионата "профессионалы", ДЭ в колледже	10%
	сопровождение педагога-призера региональных конкурсов профессионального мастерства, конференций	10%
	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
	реализация продуктов деятельности УПК	10%
руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЗР	подготовка призеров, победителей городских, региональных, всероссийских конкурсов, олимпиад	10%
заведующий отдела по воспитательной и социальной работе	сопровождение команды студентов колледжа, выигравшей грантовый конкурс	10%
	организация проведения имиджевого мероприятия с охватом больше 150 человек	10%
	успешная организация участия колледжа во внешних имиджевых мероприятиях	5%

	разработка и внедрение инноваций в воспитательный процесс	20%
советник директора по воспитанию и взаимодействию с ДОО	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
педагог-организатор педагог дополнительного образования	постановка, организация, проведение торжественного мероприятия	30%
	творческая деятельность со студентами, участие в конкурсах, концертах	25%
	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
социальный педагог, педагог-психолог	организация прохождения социально-педагогического тестирования учащихся без замечаний в установленные сроки	10%
	массовая обработка документов для оформления карт	10%
	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
воспитатель	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
специалист по связям с общественностью	органический прирост подписчиков в паблике колледжа ВК, в Телеграме, МАКС	5%
	повышение вовлеченности подписчиков в социальных сетях	5%
	создание креатива высокого уровня для трансляции во внешней среде	5%
	призовое место на конкурсе медиа-проектов со студентами	10%
специалист по персоналу	разработка качественных нормативно-правовых актов в курируемой области	10%
	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
секретарь	разработка качественных нормативно-правовых актов в курируемой области	10%
	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
	исполнение функций специалиста по кадрам в рамках взаимозаменяемости	10%
	корректировки, правки поступающих от сотрудников колледжа документов	10%
администратор центра карьеры	привлечение спонсорских средств в колледж	5%
	привлечение слушателей ДОП программ (группа 10 человек)	10%
	разработка, организация проведения мероприятий по профессиональной ориентации, создание карьерных карт и иные меры по закреплению студентов в профессии	10%
	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
юрисконсульт	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
бухгалтер	разработка качественных локальных нормативных актов	10%
	массовая обработка данных по назначению стипендий	10%
	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
	исполнение функций в рамках взаимозаменяемости	10%

экономист	разработка качественных локальных нормативных актов	10%
	проведение аналитической работы с выводами, позволяющими повысить эффективность деятельности и финансовую устойчивость колледжа	10%
	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
	исполнение функций в рамках взаимозаменяемости	10%
специалист по закупкам	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
Заведующий хозяйством	исполнение функций специалиста по безопасности в рамках взаимозаменяемости	40%
	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
начальник гаража	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
техник-программист	организация сетевого хранилища, внутренней системы обмена файлами	20%
	внедрение системы электронного документооборота	10%
	создание элементов цифровой образовательной среды	10%
	цифровизация базы данных студентов, абитуриентов, для упрощения и оптимизации составления приказов, договоров	20%
	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
специалист по безопасности и охране труда	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
комендант	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
дежурный по режиму	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
механик, водитель	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
слесарь-ремонтник промышленного оборудования, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, плотник, монтажник санитарно-технических систем и оборудования	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%
дворник, уборщик служебных помещений	предложения, инициативы, инновации для повышения эффективности труда	5-10%