Рассмотрено на заседании
Общего собрания работников и
обучающихся БПОУ ОО ОПЭК
Протокол № 1
от «8» октября 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор БПОУ ОО ОПЭК
_____ С.В. Коровин
«8» октября 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский промышленно-экономический колледж»

Председатель профсоюзного
Комитета БПОУ ОО ОПЭК
_____ Федоренко Е.А.
от «8» октября 2026 г.

1. Настоящее Положение об оплате труда работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский промышленно-экономический колледж» (далее - Положение, далее - Колледж) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Омской области «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений в Омской области» от 15.10.2008 № 172-п, Примерным положением об оплате труда работников бюджетных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области, утвержденным приказом Министерства образования Омской области от 16.12.2013 № 86, приказом Министерства образования Омской области «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерства образования Омской области» от 19.03.2014 № 15, Уставом Колледжа, Коллективным договором по урегулированию социально-трудовых отношений на период до 2027 года между работодателем и работниками БПОУ ОО ОПЭК (далее – Коллективный договор) и другими локальными нормативно-правовыми актами Колледжа, а также иными нормативными правовыми актами в области оплаты труда.

2. Заработная плата работника Колледжа включает в себя оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и предельными размерами не ограничивается.

3. Размеры окладов работников Колледжа определены на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы и указаны в приложении № 1 к Положению (далее - размеры оклада).

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательных работников, служащих, руководителей структурных подразделений, медицинских работников, работников культуры, рабочих Колледжа

4. Размер оклада конкретного работника Колледжа устанавливается с учетом приложения № 1 Положения и определяется трудовым договором.

Размер оклада конкретного педагогического работника Колледжа устанавливается за фактическое количество часов педагогической

(преподавательской) работы с учетом приложения № 1 Положения и определяется в трудовом договоре.

5. Размер оклада может устанавливаться выше определенного приложением № 1 Положения работникам, осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья:

1) педагогическому работнику - на 20 процентов.

В инклюзивных группах (классах) указанное повышение осуществляется за часы индивидуального учебного плана обучающегося с ограниченными возможностями здоровья;

2) учебно-вспомогательному работнику - на 15 процентов;

3) руководителю структурного подразделения, служащему на 20 процентов;

4) медицинскому работнику - на 25 процентов.

6. Периоды работы педагогических работников Колледжа определяются в соответствии с пунктом 6 Примерного положения об оплате труда работников бюджетных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области, утвержденным приказом Министерства образования Омской области от 16.12.2013 № 86.

7. С учетом условий труда может применяться почасовая оплата труда педагогических работников Колледжа при оплате:

1) за педагогическую работу, выполненную в порядке замещения отсутствующих по болезни или иным причинам педагогических работников Колледжа, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2) за педагогическую работу, выполненную в объеме 300 часов в год;

3) за педагогическую работу, выполненную с обучающимися, обучение которых осуществляется в заочной форме, а также обучающимися, нуждающихся в длительном лечении, обучение которых организовано Колледжем в медицинских организациях, сверх годового объема учебной нагрузки;

4) за педагогическую работу, выполненную сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки (в профессиональных образовательных организациях);

5) за педагогическую работу, выполненную привлеченными из иных организаций педагогическими и другими работниками.

8. Размер оплаты за один час педагогической работы, выполненной педагогическими работниками Колледжа, предусмотренной подпунктами 1 - 4 пункта 7 настоящего Положения, определяется путем деления оклада педагогического работника Колледжа, исходя из продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников (с учетом всех примененных оснований для установления оклада педагогического работника Колледжа выше

рекомендуемого размера оклада, предусмотренных пунктом 5 настоящего Положения) на 72 часа.

9. Размер оплаты за один час педагогической работы, предусмотренной подпунктом 5 пункта 7 настоящего Положения, выполненной педагогическим работником в Колледже, определяется путем деления рекомендуемого размера оклада по соответствующей должности на 72 часа.

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

11. Размер оплаты за один час педагогической работы, предусмотренной пунктом 7 настоящего Положения, утверждается приказом Колледжа.

12. Колледж самостоятельно устанавливает стоимость одного рабочего часа либо единицы выполняемой работы и (или) услуги (далее стоимость) педагогическим работникам, учебно-вспомогательным, медицинским работникам, работникам культуры, служащим, рабочим Колледжа на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Колледжа, утверждая его приказом Колледжа, и определяется в трудовом договоре.

13. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

14. За счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, Колледжем может быть установлена педагогическим работникам, учебно-вспомогательным, медицинским работникам и работникам культуры, служащим, рабочим Колледжа повременная (в зависимости от количества фактически отработанных рабочих часов за учетный период) при суммированном учете рабочего времени либо сдельная (в зависимости от выполненного объема работ и (или) услуг) оплата труда.

15. Работникам Колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера с учетом порядка и условий, предусмотренных разделом IV настоящего Положения.

16. Работникам Колледжа устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом порядка и условий, предусмотренных разделом V настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда заместителей директора Колледжа, главного бухгалтера Колледжа

17. Условия оплаты труда заместителей директора Колледжа, главного бухгалтера Колледжа определяются нормативными правовыми актами Министерства образования Омской области и настоящим Положением.

18. Премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям директора Колледжа, главному бухгалтеру Колледжа выплачиваются с учетом результатов деятельности Колледжа в соответствии с целевыми показателями, устанавливаемыми Колледжем.

Максимальный размер премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям директора Колледжа, главному бухгалтеру Колледжа в соответствующем периоде определяется Колледжем в пределах фонда оплаты труда работников Колледжа.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам Колледжа

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Колледжа к окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, должностным окладам директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада, если иное не установлено федеральным законодательством.

20. Работникам Колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера, которые производятся за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, но не предусмотренные квалификационными характеристиками по конкретной должности, за дополнительную оплату. Размер выплаты, объем и срок выполнения работы, не входящей в должностные обязанности, устанавливается трудовым договором по согласованию сторон или дополнительным соглашением к нему.

21. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), установленные в процентном отношении, применяются к окладу, установленному конкретному работнику Колледжа, без учета иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

22. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке и размерах, определенных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

24. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок,

на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

25. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

26. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

27. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Коллективным договором, локальным нормативно-правовым актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Колледжа и закрепляются трудовым договором.

Расчет оклада за час работы определяется:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным окладам и часовым ставкам заработной платы, путем деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

2) работникам, труд которых оплачивается по месячным окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

28. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

1) сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

2) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы, – в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы;

3) работникам, получающим оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет оклада за час работы определяется:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным окладам и часовым ставкам заработной платы, путем деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

2) работникам, труд которых оплачивается по месячным окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

29. Повышенная оплата сверхурочной работы определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

30. Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Колледжа

31. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Колледжа (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных Колледжем на оплату труда работников) к окладам работников Колледжа по соответствующим профессиональным квалификационным группам, должностным окладам директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к окладам или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада.

32. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом Колледжа, изданным на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат Колледжа (далее – Комиссия).

Состав Комиссии по видам выплат стимулирующего характера утверждается приказом Колледжа.

В состав Комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации Колледжа и/или иное лицо (лица), представляющее интересы работников соответствующего структурного (функционального) подразделения Колледжа.

33. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается наличие или отсутствие у работника дисциплинарных взысканий.

34. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладам работников Колледжа, без учета иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

35. Перечень выплат стимулирующего характера приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

VI. Заключительные положения

36. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

37. Размеры окладов работников Колледжа, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются приказом Колледжа на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

38. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

39. Настоящие Положение вступает в силу с момента его утверждения и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2026 года.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский промышленно-экономический колледж»

Размеры окладов работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский промышленно-экономический колледж»

№ п/п	Категория работников	Наименование должности	Размер оклада (руб.)
1	Педагогические работники (1)	**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**	
		1 квалификационный уровень	
		Инструктор по физической культуре	10884
		2 квалификационный уровень	
		Педагог дополнительного образования	11176
		Педагог-организатор	
		Социальный педагог	
		3 квалификационный уровень	
		Воспитатель	11470
		Мастер производственного обучения	
		Методист	
		Педагог-психолог	
		4 квалификационный уровень	
		Преподаватель	12000
		Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	
		Руководитель физического воспитания	
		Работники, занимающие должности, не отнесенные к профессионально-квалификационным группам	
		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10884
2	Работники учебно-вспомогательного персонала	**Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня**	
		Секретарь учебной части	7645

		Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
		1 квалификационный уровень	
		Дежурный по режиму	7891
		2 квалификационный уровень	
		Диспетчер образовательного учреждения	8311
3	Служащие	**Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"**	
		1 квалификационный уровень	
		Архивариус	7230
		Дежурный по общежитию	
		Делопроизводитель	
		Кассир	
		Комендант	
		Секретарь-машинистка	
		2 квалификационный уровень	
		Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	7481
		Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
		1 квалификационный уровень	
		Администратор	8229
		Лаборант	
		Секретарь руководителя	
		Техник	
		Техник вычислительного центра	
		Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
		1 квалификационный уровень	
		Бухгалтер	9223
		Инженер	
		Инженер по контрольно-измерительным приборам и автоматике	
		Инженер-программист (программист)	
		Инженер-электроник (электроник)	
		Инженер-энергетик	
		Менеджер	

		Специалист по кадрам	
		Специалист по охране труда	
		Специалист по связям с общественностью	
		Экономист	
		Юрисконсульт	
		2 квалификационный уровень	
		Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	9971
		3 квалификационный уровень	
		Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	10720
		4 квалификационный уровень	
		Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	11468
		Работники, занимающие должности, не отнесенные к профессионально-квалификационным группам	
		Контрактный управляющий	9223
		Системный администратор	
		Специалист по закупкам	8726
4	Руководители структурных подразделений	**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений**	
		2 квалификационный уровень	
		Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; 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) начального и среднего профессионального образования (3); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	18223

5	Медицинские работники	**Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"**	
		1 квалификационный уровень	
		Инструктор по гигиеническому воспитанию	9386
6	Работники культуры	**Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"**	
		Библиограф	9223
		Библиотекарь	
7	Рабочие	**Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"**	
		1 квалификационный уровень	
		Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6724 (при наличии 1 квалификационного разряда); 6972 (при наличии 2 квалификационного разряда); 7220 (при наличии 3 квалификационного разряда)
		Вахтер	
		Гардеробщик	
		Дворник	
		Кладовщик	
		Плотник	
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
		Слесарь-ремонтник	
		Слесарь-сантехник	
		Сторож (вахтер)	
		Уборщик служебных помещений	
		Уборщик территорий	
		Электрогазосварщик	
		Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	
		Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
		1 квалификационный уровень	

		Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4, 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7472 (при наличии 4 квалификационного разряда); 7844 (при наличии 5 квалификационного разряда)
		Водитель автомобиля	
		2 квалификационный уровень	
		Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6, 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8218 (при наличии 6 квалификационного разряда); 8589 (при наличии 7 квалификационного разряда)
		3 квалификационный уровень	
		Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9212
		4 квалификационный уровень	
		Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	9460

Примечание.

1) Значения рекомендуемых размеров окладов установлены исходя из продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

2) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

3) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников бюджетного
профессионального образовательного учреждения Омской области
«Омский промышленно-экономический колледж»

Перечень выплат компенсационного характера

№ п/п	Наименование выплат компенсационного характера		Рекомендуемый размер (руб.)
1	Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации	Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	В соответствии с законодательством Российской Федерации
		По районному коэффициенту *	
		За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: - при совмещении профессий (должностей); - при сверхурочной работе; - при работе в ночное время; - при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных	
		За работу со сведениями, составляющими государственную тайну	
2	Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью	Педагогическим работникам Колледжа, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения	5000 **
		За проверку письменных работ по предметам: - русский язык и литература - по предметам математика, физика, информатика, химия; - история, география, биология, иностранный язык	 1600 *** 1100 *** 550 ***

		За заведование учебными аудиториями в Колледже:	1100
		За руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в Колледже педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист":	5300
		За руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в Колледже педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию "педагог-методист":	2000
		За выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам Колледжа, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник":	5300
		За выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам Колледжа, не имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник":	2000

* Выплата по районному коэффициенту начисляется на всю сумму заработной платы.
** Одному педагогическому работнику выплачивается не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более учебных группах.
*** С учетом нагрузки (фактического объема учебной нагрузки).

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников бюджетного
профессионального образовательного учреждения Омской области
«Омский промышленно-экономический колледж»

Перечень выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплат стимулирующего характера	Рекомендуемый размер (руб.)
1	Педагогическому работнику, имеющему первую квалификационную категорию	1200*
	Педагогическому работнику, имеющему высшую квалификационную категорию	4000*
2	Педагогическому работнику, имеющему ученую степень по профилю деятельности Колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин): доктора наук, кандидата наук, имеющему почетное звание СССР, РСФСР и Российской Федерации "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" или другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.	2000*
3	Педагогическому работнику, имеющему стаж педагогической работы:** - от 1 года до 5 лет; - от 5 лет до 10 лет; - свыше 10 лет	 1200* 1600* 2200*
4	Педагогическому работнику, поступившему на работу (по основному месту работы и основной должности) в Колледж в соответствии с уровнем образования и квалификацией согласно полученному документу об образовании и о квалификации, замещающему должность педагогического работника в течение первых 5 лет с даты трудоустройства на работу по должности: **	
	- до 3 лет; - от 3 лет до 4 лет; - от 4 лет до 5 лет	5000* 2000* 1550*
5	Педагогическому работнику, допущенному к занятию педагогической деятельностью в соответствии с частью 3 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" и замещающему должность педагогического работника (по основному месту работы и основной должности в соответствии с уровнем образования и квалификацией) в течение первых 5 лет с даты представления в Колледж документа об	

	образовании и о квалификации: **	
	- до 3 лет; - от 3 лет до 4 лет; - от 4 лет до 5 лет	5000* 2000* 1550*
6	Руководителям структурных подразделений, имеющим стаж работы по занимаемой должности в Колледже: ** - от 1 до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - свыше 5 лет	 800* 1600* 2400*
7	Учебно-вспомогательным работникам, служащим, работникам культуры, имеющим стаж работы по занимаемой должности в Колледже: ** - от 1 до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - свыше 5 лет	 360* 750* 1100*
8	Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ежемесячно	5000
9	Вознаграждение по итогам работы: - ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда; - ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ; - премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	 Приложение 3.1 Приложение 3.2 Приложение 3.3

* С учетом нагрузки (фактического объема учебной нагрузки).

** Для выплат за стаж работы периоды, засчитываемые в стаж работы, суммируются. Стаж работы исчисляется календарно (в годах, месяцах, днях). Время нахождения граждан на военной службе по контракту включается в стаж работы из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы. Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством порядке. В качестве дополнительных документов могут выступать надлежащим образом заверенные справки органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, подтверждающие наличие обстоятельств, имеющих значение при определении стажа работы. Стаж работы работника Колледжа устанавливается распорядительным актом Колледжа на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом Колледжа.

Приложение № 3.1
к Положению об оплате труда работников бюджетного
профессионального образовательного учреждения Омской области
«Омский промышленно-экономический колледж»

Вознаграждение по итогам работы
Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда
Таблица 1. Педагогические работники (преподаватели, мастера производственного обучения)

Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	**Критерии оценки, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся**	**Размер стимулирующей выплаты (в % к окладу)**	**Примечание**
1. Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	А.1.Качественное и своевременное выполнение срочных и неотложных работ, работ, имеющих важное функциональное направление, но не входящих в зону ответственности ни одного структурного подразделения, выполняемых по поручению директора Колледжа с установлением размеров:	- до 100 %	Примеры срочных и неотложных работ: *администратор Дневник ру, ответственный секретарь ПК, информационное сопровождение деятельности колледжа, выполнение обязанностей по организации технического и прикладного творчества обучающихся, прочие работы*
2. Особый режим работы	А.1. Создание мастером п/о образовательно-производственной среды в учебной лаборатории, учебно-производственной мастерской (профилактические осмотры оборудования и инструмента, настройка оборудования, выполнение мелкого и среднего ремонта оборудования и инструмента)	- до 50 %	Размер стимулирующей выплаты 2А1 зависит от количества единиц электромеханического, механического и сварочного оборудования, а также объема учебной нагрузки, выполняемой на данном оборудовании

	А.2. Повышенная ответственность мастеров п/о за соблюдение обучающимися техники безопасности во время занятий в учебной лаборатории, учебно-производственной мастерской при работе на электромеханическом, электротехническом, механическом и сварочном оборудовании, а также с химреактивами	- до 15 %	Стимулирующая выплата 2А3 устанавливается начинающему педагогическому работнику в случае, если при формировании должностного оклада, ставки заработной платы действие пункта 5 Положения об оплате труда работников БПОУ ОО ОПЭК не распространяются на конкретного работника
3.Расширенный диапазон профессиональных обязанностей	А.1. Наличие расширенного диапазона профессиональных обязанностей: *1) за выполнение работы мастером п/о – проведение занятий учебной и (или) производственной практика (учебной нагрузки) свыше нормы, установленной для преподавателей за ставку заработной платы;* *2) выполнение обязанностей дежурного воспитателя по колледжу;* *3) за выполнение преподавателем – заведующим учебной лабораторией работ по подготовке учебного оборудования, химических реактивов к занятиям в учебных лабораториях (химических, электротехнических;* *4) выполнение функционала, связанного с курированием внебюджетных групп*	- до 100 % - до 10 % - до 15 % - до 5 %	Размер стимулирующей выплаты 3А1-1 рассчитывается по формуле: Астим.= (Н маст.-720)*Д маст./72/10, где Астим. – размер стимулирующей выплаты; Н маст. – индивидуальный объем учебной нагрузки, устанавливаемый на соответствующий учебный год; Д маст. – должностной оклад мастера п/о
4. Использование в работе современных форм и методов организации труда	А.1. Признание применения современных форм и методов организации труда педагогическим работником, подтвержденное результатами аттестации на высшую квалификационную категорию	- до 20 %	Выплата по показателям 4А1, 4А2 и 4А3 производится за фактически отработанное время в течение одного года с момента установления факта
	А.2. Признание применения современных форм и методов организации труда педагогическим работником, подтвержденное результатами аттестации на первую квалификационную категорию	- до 10 %	

	А.3. Результативная демонстрация педагогическим работником современных форм и методов организации труда в региональных конкурсах профмастерства	- до 50 %	
	А.4. Наличие у мастера производственного обучения квалификационного разряда по рабочей профессии на 1-2 разряда выше по квалификации присваиваемой выпускнику	- до 20 %	
5. Классное руководство	А.1. Осуществление курирования учебной группы (преподавателями и мастерами ПО)	- до 50 % за одну учебную группу	Размер стимулирующей выплаты по показателю 5А1 определяется в соответствии с **Таблицей определения коэффициента к должностному окладу педагогического работника за курирование учебной группы,** исходя из количества закрепленных учебных групп
	А.2. Наличие в составе курируемой учебной группы студентов, состоящих на учете в Колледже; в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав; в УМВД России по Омской области; у нарколога или в наркологическом диспансере	- до 0,5 % за каждого студента	
	А.3. Наличие в составе учебной группы студентов, относящихся к категориям детей-сирот, детей остав-шихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	- до 0,5 % за каждого студента	
6. Персональная повышающая надбавка за интенсивность и напряженность труда	А.1. Уровень профессиональной подготовленности, степень самостоятельности и ответственности при выполнении должностных обязанностей	- до 100 %	
	А.2. Активное участие в приносящей доход деятельности	- % от вырученных средств	
	А.3. Установление месячной заработной платы работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не ниже МРОТ	- % до уровня МРОТ	

Таблица 2. Прочие педагогические работники (для всех педагогических работников, за исключением преподавателей и мастеров производственного обучения)

Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	**Критерии оценки, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся**	**Размер стимулирующей выплаты (в % к окладу)**	**Примечание**
1. Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	Б.1. Качественное и своевременное выполнение срочных и неотложных работ, работ, имеющих важное функциональное направление, но не входящих в зону ответственности ни одного структурного подразделения, выполняемых по поручению директора Колледжа с установлением размеров:	- до 100 %	Примеры срочных и неотложных работ: *администратор Дневник ру, ответственный секретарь ПК, информационное сопровождение деятельности колледжа, выполнение обязанностей по организации технического и прикладного творчества обучающихся, прочие работы*
	Б.2. Систематическое взаимодействие с общественными органами управления Колледжем, координация работы и организационное сопровождение их деятельности (педагогический совет, учебно-методического совета, совет по профилактике правонарушений обучающихся, административно-общественный совет, стипендиальная комиссия и др.):	- до 15 %	
2. Особый режим работы	Б.1. Повышенная ответственность руководителя физического воспитания за обеспечение безопасного участия студентов в спортивных соревнованиях: Б.2. Повышенная ответственность социальных педагогов, обусловленная систематическим взаимодействием с правоохранительными органами и административными комиссиями:	- до 50 % - до 10 %	

3.Расширенный диапазон профессиональных обязанностей	Б.1. Наличие расширенного диапазона профессиональных обязанностей за выполнение 1*) обязанностей дежурного **воспитателя** по колледжу;* *2) функционала по социально-психологическому сопровождению образовательного процесса, обусловленного объемом подготовки в Колледже – за количество учебных групп;* *3) функционала по социально-психологическому сопровождению образовательного процесса, обусловленного неоднородностью контингента обучающихся (возраст обучающихся – несовершеннолетние дети; уровень базового образования – основное общее, среднее общее образование; наличие обучающихся «группы риска»; наличие обучающихся-инвалидов и лиц с ОВЗ);* *4) функционала по методическому сопровождению основных профессиональных образовательных программ, обусловленного объемом и разнопрофильностью направлений подготовки в Колледже (за объем направлений подготовки и многопрофильность направления подготовки);* *5) функционала по методическому сопровождению (организация повышение квалификации, стажировки, аттестации и оценки деятельности, НИР, наставничество, консультирование, информирование и др.) инженерно-педагогических работников Колледжа, обусловленного их квалификационной неоднородностью состава, многочисленностью, многопрофильностью;* *6) функционала по составлению табеля учета рабочего времени персонала Колледжа;* *7) обязанностей дежурного **администратора** по Колледжу;* *8) функционала, связанного с многообразием форм и направлений внеучебной деятельности;* *9) обязанностей **старшего воспитателя** отделения;* *10) функционала, связанного с курированием внебюджетных групп;* *11) функционала, связанного с заведованием помещений, предусмотренными ФГОС (ИМЦ, актовый и спортивный зал, спортивные площадки открытого типа и прочие помещения)*	- до 10 % - до 50 % - до 50 % - до 50 % - до 50 % - до 10 % - до 10 % - до 50 % - до 25 % - до 5 % - до 30 %	

4. Использование в работе современных форм и методов организации труда	Б.1. Признание применения современных форм и методов организации труда педагогическим работником, подтвержденное результатами аттестации на высшую квалификационную категорию:	- до 20 %	Выплата по показателю 4Б1, 4Б2 и 4Б3 производится за фактически отработанное время в течение одного года с момента установления факта
	Б.2. Признание применения современных форм и методов организации труда педагогическим работником, подтвержденное результатами аттестации на первую квалификационную категорию:	- до 10 %	
	Б.3. Результативная демонстрация педагогическим работником современных форм и методов организации труда в региональных конкурсах профессионального мастерства:	- до 50 %	
	Б.4. Деятельность по методическому сопровождению (разработка, применение) системы дистанционного обучения Колледжа:	- до 25 %	
5. Классное руководство	Б.1. Осуществление курирования учебной группы прочими педагогическими работниками. Размер стимулирующей выплаты прочим педагогическим работникам Колледжа за курирование учебной группы определяется в соответствии с **Таблицей определения коэффициента к должностному окладу педагогического работника за курирование учебной группы**, исходя из количества закрепленных учебных групп:	- до 50 % (за одну учебную группу)	
	Б.2. Наличие в составе курируемой учебной группы студентов, состоящих на учете в Колледже; в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав; в УМВД России по Омской области; у нарколога или в наркологическом диспансере:	- до 0,5 % за каждого студента	
	Б.3. Наличие в составе курируемой учебной группы студентов, относящихся к категориям детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей:	- до 0,5 % за каждого студента	
6. Персональная повышающая надбавка за интенсивность и напряженность труда	Б.1.Уровень профессиональной подготовленности, степень самостоятель ности и ответственности при выполнении должностных обязанностей:	- до 100 %	
	Б.2. Активное участие в приносящей доход деятельности:	-% от вырученных средств	
	Б.3. Установление месячной заработной платы работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не ниже МРОТ:	- % до уровня МРОТ	

Таблица 3. Учебно-вспомогательный персонал (секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения, библиотекарь, библиограф, инструктор по гигиеническому воспитанию)

Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	**Критерии оценки, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся**	**Размер стимулирующей выплаты (в % к окладу)**
1. Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	В. 1. Качественное и своевременное выполнение срочных и неотложных работ, работ, имеющих важное функциональное направление, но не входящих в зону ответственности ни одного структурного подразделения, выполняемых по поручению директора Колледжа с установлением размеров	- до 50 %
	В.2. За своевременное внесение изменений в расписание занятий, связанное с заменой преподавателей и корректировкой часов (диспетчер образовательного учреждения)	- до 50 %
2. Особый режим работы	В.1. Участие в обеспечении бесперебойного функционирования образовательного процесса Колледжа	- до100 %
	В.2. Повышенная ответственность, связанная с исполнением трудовых обязанностей или работа, требующая постоянной повышенной внимательности, сложность труда: *1) за работу с федеральным списком литературы по выявлению документов экстремистского характера (для работников библиотеки);* *2) за работу с персональными данными (работники учебной части, отдела кадров, отдела бухгалтерского учета и анализа);* *3) за работу с бланками дипломов о среднем профессиональном образовании (работники учебной части)*	- до 15 % - до 5 % - до 10 %
3.Расширенный диапазон профессиональных обязанностей	В.1. Наличие расширенного диапазона профессиональных обязанностей: *1) выполнение функционала по обновления библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС, обусловленного объемом и разнопрофильностью направлений подготовки в Колледже;* *2) организация процесса закупки новой литературы и периодики с оформлением необходимой документации;* *3) взаимозаменяемость функционала библиограф/библиотекарь на разных территориях;* *4) выполнение функционала по учебно-вспомогательному сопровождению основных*	- до 10 % - до 10 % - до 5 %

	профессиональных образовательных программ, обусловленного объемом подготовки и их разнородностью - за количество учебных групп; *5) взаимозаменяемость функционала секретаря учебной части/диспетчера образовательного учреждения;* *6) за выполнение функционала по составлению табеля учета рабочего времени персонала Колледжа;* *7) за выполнение обязанностей дежурного секретаря учебной части;* *8) выполнение функционала по диспетчеризации образовательного процесса, обусловленного объемом подготовки, многопрофильностью программ, формами обучения и пр. – за количество учебных групп;* *9) расширенные обязанности, связанные с обеспечением функционирования инфраструктуры (помещения архива, серверной, учебной части, отдела бухгалтерского учета и анализа, актового зала)* *10) заведование помещениями, предусмотренными ФГОС (библиотека с читальным и актовым залом, ИМЦ и прочие помещения)*	- до 25 % - до 10 % - до 10 % - до 25 % - до 25 % - до 10 % - до 15 %
4. Использование в работе современных форм и методов организации труда	В.1. Систематическое пополнение, своевременная актуализация библиотечного электронного каталога	- до 5 %
	В.2. Культура обслуживания, эмоциональная выдержка	- до 10 %
6. Персональная повышающая надбавка за интенсивность и напряженность труда	В.1. Уровень профессиональной подготовленности, степень самостоятельности и ответственности при выполнении должностных обязанностей	- до 100 %
	В.2. Активное участие в приносящей доход деятельности	-% от вырученных средств
	В.3. Установление месячной заработной платы работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не ниже МРОТ	- % до уровня МРОТ

Таблица 4. Служащие (персонал хозяйственного обеспечения: бухгалтер, кассир, экономист, специалист по закупкам, комендант, администратор, дежурный по общежитию)

Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	**Критерии оценки, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся**	**Размер стимулирующей выплаты (в % к окладу)**
1. Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	Э. 1. Качественное и своевременное выполнение срочных и неотложных работ, работ, имеющих важное функциональное направление, но не входящих в зону ответственности ни одного структурного подразделения, выполняемых по поручению директора Колледжа с установлением размеров	- до 100 %
	Э.2. Качественное и своевременное заполнение форм внешней стандартной и специализированной отчетности, включая использование системы электронного документооборота	- до 20 %
2. Особый режим работы	Э.1. Участие в обеспечении бесперебойного функционирования образовательного процесса Колледжа	- до 100 %
	Э.2. Повышенная ответственность, связанная с исполнением трудовых обязанностей или работа, требующая постоянной повышенной внимательности, сложность труда: *1) за работу с ЭЦП;* *2) за работу с персональными данными (работники учебной части, отдела кадров, отдела бухгалтерского учета и анализа);* *3) за работу с денежными документами и наличными денежными средствами;* *4) за работу с юридически и финансово важными документами (учредительные документы, договора и др.);* *5) за готовность к плановым/не плановым проверкам Колледжа и постоянное взаимодействие с надзорными органами;* *6) за организацию участия Колледжа в осуществлении закупочной деятельности товаров, работ и услуг;*	 - до 10 % - до 5 % - до 10 % - до 10 % - до 10 % - до 15 %

	7) за организацию учета обучающихся, проживающих в общежитии, не являющихся гражданами РФ; *8) за готовность к оперативному и своевременному реагированию при возникновении нештатных ситуаций и взаимодействию с соответствующими органами (службами)*	- до 10 % - до 10 %
3.Расширенный диапазон профессиональных обязанностей	Э.1. Наличие расширенного диапазона профессиональных обязанностей: *1) за выполнение функционала по составлению табеля учета рабочего времени персонала Колледжа;* *2) разъездной характер работы;* *3) расширение обязанностей, связанных с количеством обучающихся и/или/ сотрудников;* *4) расширение обязанностей, связанных с размерами площадей учебных корпусов, территорий, количеством помещений, количество коммуникаций, единиц оборудования и прочие;* *5) расширение обязанностей, связанных с количеством реализуемых функций и решаемых задач;* *6) расширенные обязанности, связанные с обеспечением функционирования инфраструктуры (помещения архива, серверной, учебной части, отдела бухгалтерского учета и анализа, актового зала)* *7) заведование помещениями, предусмотренными ФГОС (библиотека с читальным и актовым залом, ИМЦ и прочие помещения)*	 - до 10 % - до 10 % - до 10 % - до 50 % - до 10 % - до 10 % - до 15 %
4. Использование в работе современных форм и методов организации труда	Э.1. Культура обслуживания, эмоциональная выдержка	- до 10 %
	Э.2. Работа с терминалами видеонаблюдения и системами пожарной и охранной сигнализаций	- до 10 %
	Э.3. Работа с системами удаленного доступа, обеспечивающими сбор информации о финансово-хозяйственной деятельности Колледжа	- до 15 %
6. Персональная повышающая надбавка за интенсивность и напряженность труда	Э.1. Уровень профессиональной подготовленности, степень самостоятельности и ответственности при выполнении должностных обязанностей	- до 100 %
	Э.2. Активное участие в приносящей доход деятельности	-% от вырученных средств
	Э.3. Установление месячной заработной платы работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не ниже МРОТ	- % до уровня МРОТ

Таблица 5. Служащие (персонал документационного и информационного обеспечения: секретарь, секретарь руководителя, архивариус, инспектор отдела кадров, паспортист, юрисконсульт, менеджер, документовед)

Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	**Критерии оценки, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся**	**Размер стимулирующей выплаты (в % к окладу)**
1. Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	Д. 1. Качественное и своевременное выполнение срочных и неотложных работ, работ, имеющих важное функциональное направление, но не входящих в зону ответственности ни одного структурного подразделения, выполняемых по поручению директора Колледжа с установлением размеров	- до 100 %
	Д.2. Качественное и своевременное заполнение форм внешней стандартной и специализированной отчетности, включая использование системы электронного документооборота	- до 20 %
2. Особый режим работы	Д.1. Участие в обеспечении бесперебойного функционирования образовательного процесса Колледжа	- до 100 %
	Д.2. Повышенная ответственность, связанная с исполнением трудовых обязанностей или работа, требующая постоянной повышенной внимательности, сложность труда: *1) за работу с ЭЦП и гербовой печатью;* *2) за работу с персональными данными (работники учебной части, отдела кадров, отдела бухгалтерского учета и анализа);* *3) за работу с документами строгой отчетности (документы об образовании государственного образца и др.);* *4) за работу с юридически и финансово важными документами (учредительные документы, договора и др.);* *5) за готовность к плановым/не плановым проверкам Колледжа и постоянное взаимодействие с надзорными органами;* *6) за организацию участия Колледжа в осуществлении закупочной деятельности товаров, работ и услуг*	- до 15 % - до 5 % - до 10 % - до 10 % - до 10 % - до 15 %

3.Расширенный диапазон профессиональных обязанностей	Д.1. Наличие расширенного диапазона профессиональных обязанностей: *1) выполнение функционала по составлению табеля учета рабочего времени персонала Колледжа;* *2) выполнение обязанностей дежурного по Колледжу;* *3) разъездной характер работы;* *4) расширение обязанностей, связанных с количеством обучающихся и/или/ сотрудников*; *5) расширенные обязанности, связанные с обеспечением функционирования инфраструктуры (помещения архива, серверной, учебной части, отдела бухгалтерского учета и анализа, актового зала)* *6) заведование помещениями, предусмотренными ФГОС (библиотека с читальным и актовым залом, ИМЦ и прочие помещения)*	 - до 10 % - до 10 % - до 10 % - до 50 % - до 10 % - до 15 %
4. Использование в работе современных форм и методов организации труда	Д.1. Культура обслуживания, эмоциональная выдержка	- до 10 %
6. Персональная повышающая надбавка за интенсивность и напряженность труда	Д.1. Уровень профессиональной подготовленности, степень самостоятельности и ответственности при выполнении должностных обязанностей	- до 100 %
	Д.2. Активное участие в приносящей доход деятельности	-% от вырученных средств
	Д.3. Установление месячной заработной платы работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не ниже МРОТ	- % до уровня МРОТ

Таблица 6. Служащие (персонал технического обеспечения: техник, лаборант, техник-лаборант, техник-программист, программист, инженер по технической поддержки, специалист по охране труда, инженер-программист, инженер-энергетик)

Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	**Критерии оценки, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся**	**Размер стимулирующей выплаты (в % к окладу)**
1. Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	Т.1. Качественное и своевременное выполнение срочных и неотложных работ, работ, имеющих важное функциональное направление, но не входящих в зону ответственности ни одного структурного подразделения, выполняемых по поручению директора Колледжа с установлением размеров: *1) выполнение обязанностей ответственного за электрохозяйство;* *2) выполнение обязанностей ответственного за теплохозяйство;* *3) выполнение обязанностей ответственного за обеспечение пожарной безопасности;* *4) выполнение обязанностей ответственного за обеспечение безопасности (антитеррористической);* *5) выполнение обязанностей ответственного за обеспечение соблюдения санитарных правил и норм;* *6) выполнение обязанностей ответственного за безопасную эксплуатацию автотранспорта;* *7) выполнение обязанностей ответственного за энергосбережение;* *8) выполнение прочих установленных функциональных обязанностей работников*	- до 100 %
	Т.2. Качественное и своевременное заполнение форм внешней стандартной и специализированной отчетности, включая использование системы электронного документооборот	- до 20 %
2. Особый режим работы	Т.1. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Колледжа (электрооборудование, сантехническое и тепловодообеспечивающее оборудование, транспорт, вентиляционное оборудование и системы кондиционирования воздуха, система коммуникаций, оборудование систем безопасности, ПК и оргтехники, мебель и т.д.):	- до 100 %

	Т.2. Повышенная ответственность, связанная с исполнением трудовых обязанностей или работа, требующая постоянной повышенной внимательности, сложность труда: *1) за работу с ЭЦП;* *2) за работу с персональными данными;* *3) за готовность к плановым/не плановым проверкам Колледжа;* *4) за наличие 4 группы допуска по электробезопасности*	 - до 10 % - до 5 % - до 10 % - до 25 %
3.Расширенный диапазон профессиональных обязанностей	Т.1. Наличие расширенного диапазона профессиональных обязанностей: *1) за выполнение функционала по составлению табеля учета рабочего времени персонала Колледжа;* *2) выполнение погрузо-разгрузочных работ;* *3) разъездной характер работы;* *4) природоохранная деятельность;* *5) расширение обязанностей, связанных с количеством обучающихся и/или/ сотрудников;* *6) расширение обязанностей, связанных с размерами площадей учебных корпусов, территорий, количеством помещений, количество коммуникаций, единиц оборудования и прочие;* *7) расширение обязанностей, связанных с количеством реализуемых функций и решаемых задач;* *8) расширенные обязанности, связанные с обеспечением функционирования инфраструктуры (помещения архива, серверной, учебной части, отдела бухгалтерского учета и анализа, актового зала);* *9) выполнение обязанностей дежурного по Колледжу*	 - до 10 % - до 10 % - до 10 % - до 25 % - до 10 % - до 50 % - до 10 % - до 10 % - до 10 %
4. Использование в работе современных форм и методов организации труда	Т.1. Культура обслуживания, эмоциональная выдержка	- до 10 %
6. Персональная повышающая надбавка за интенсивность и напряженность труда	Т.1. Уровень профессиональной подготовленности, степень самостоятельности и ответственности при выполнении должностных обязанностей	- до 100 %
	Т.2. Активное участие в приносящей доход деятельности	-% от вырученных средств
	Т.3. Установление месячной заработной платы работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не ниже МРОТ	-% до уровня МРОТ

Таблица 7. Рабочие (Уборщик служебных помещений, Сторож (вахтер), Гардеробщик, Уборщик территории, Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, Плотник, Водитель автомобиля, Слесарь-сантехник, Оператор копировально-множительных машин, Кладовщик, Слесарь-ремонтник, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Электрогазосварщик)

Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	**Критерии оценки, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся**	**Размер стимулирующей выплаты (в % к окладу)**
1. Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	Р. 1. Качественное и своевременное выполнение срочных и неотложных работ, работ, имеющих важное функциональное направление, но не входящих в зону ответственности ни одного структурного подразделения, выполняемых по поручению директора Колледжа с установлением размеров	- до 100 %
2. Особый режим работы	Р.1. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Колледжа (электрооборудование, сантехническое и тепловодообеспечивающее оборудование, транспорт, вентиляционное оборудование и системы кондиционирования воздуха, система коммуникаций, оборудование систем безопасности, ПК и оргтехники, мебель и т.д.):	- до 50 %
	Р.2. Повышенная ответственность, связанная с исполнением трудовых обязанностей или работа, требующая постоянной повышенной внимательности, сложность труда: *1) за работу с наличными денежными средствами;* *2) за выполнение обязанностей, связанных с повышенной ответственностью при эксплуатации транспортного средства;* *3) за выполнение обязанностей по сохранности личного имущества обучающихся в гардеробе;* *4) за наличие 4 группы допуска по электробезопасности;* *5) за выполнение работ, находящихся под воздействием метеоусловий;* *6) за выполнение работ по уборке помещений санитарно-гигиенического и специального назначения;* *7) за готовность сторожей и дежурных по общежитию к оперативному и своевременному реагированию при возникновении нештатных ситуаций и взаимодействию с соответствующими органами (службами);*	- до 10 % - до 10 % - до 5 % - до 50 % - до 10 % - до 15 % - до 10 %

	8) за работу с терминалами видеонаблюдения и системами пожарной и охранной сигнализации; *9) за выполнение обязанностей дежурного технического персонала* ***в нештатных ситуациях***	- до 10 % - до 10 %
3.Расширенный диапазон профессиональных обязанностей	Р.1. Наличие расширенного диапазона профессиональных обязанностей: *1) за выполнение функционала по составлению табеля учета рабочего времени персонала Колледжа;* *2) за выполнение погрузо-разгрузочных работ;* *3) за разъездной характер работы;* *4) за осуществление закупки хозяйственных товаров для нужд колледжа с оформлением необходимой документации;* *5) за расширение обязанностей, связанных с количеством обучающихся и/или/ сотрудников;* *6) за расширение обязанностей, связанных с размерами площадей учебных корпусов, территорий, количеством помещений, количество коммуникаций, единиц оборудования и пр.;* *7) за выполнение обязанностей дежурного* ***уборщика служебных помещений*** *по колледжу;* *8) за выполнение работ по озеленению помещений колледжа;* *9) расширенные обязанности, связанные с обеспечением функционирования инфраструктуры (помещения слесаря-сантехника и ремонтника, электромонтера, плотника, гаражные боксы);* *10) за выполнение работ по мойке автотранспорта;* *11) за расширение обязанностей, связанных с количеством автотранспорта;* *12) за расширение обязанностей, связанных с количеством реализуемых функций, решаемых задач и пр.*	- до 10 % - до 10 % - до 10 % - до 15 % - до 15 % - до 100 % - до 50 % - до 5 % - до 5 % - до 10 % - до 50 % - до 50 %
4. Использование в работе современных форм и методов организации труда	Р.1. Культура обслуживания, эмоциональная выдержка	- до 10 %
6. Персональная повышающая надбавка за интенсивность и напряженность труда	Р.1. Уровень профессиональной подготовленности, степень самостоятельности и ответственности при выполнении должностных обязанностей	- до 100 %
	Р.2. Активное участие в приносящей доход деятельности	-% от вырученных средств
	Р.3. Установление месячной заработной платы работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не ниже МРОТ	- % до уровня МРОТ

Таблица 8. Руководители структурных подразделений

Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	**Оценочные факторы, определяющие систему формирования стимулирующих выплат***	**Удельный вес оценочного фактора, (%)** **Диапазон уровней оценочного фактора, (баллы)**
1. Систематическое выполнение срочных и неотложных работ 2. Особый режим работы 3.Расширенный диапазон профессиональных обязанностей 4. Использование в работе современных форм и методов организации труда	Г.1. Характер работ, составляющих содержание труда:	30 %
	- первый уровень - работа в соответствии с предварительно разработанными планами, документирование деятельности; - второй уровень - координация и оперативное и организационное управление процессом; - третий уровень - работа инновационного и творческого характера	от 0 до 1 балла от 1 до 2 балла от 2 до 3 баллов
	Г.2. Разнообразие (комплексность) работ:	15 %
	- первый уровень – простые, часто повторяющиеся работы, в пределах узкоспециализированной сферы деятельности; - второй уровень – работы, производимые в масштабах подразделения; - третий уровень – комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач	от 0 до 1 балла от 1 до 2 балла от 2 до 3 баллов
	Г.3. Самостоятельность выполнения работ (мера выполнения работ без непосредственного руководства со стороны других лиц):	25 %
	- первый уровень – находится под непосредственным руководством; - второй уровень – осуществляет оперативное и общее руководство; - третий уровень – осуществляет самостоятельное руководство и оценку результатов	от 0 до 1 балла от 1 до 2 балла от 2 до 3 баллов
	Г.4. Масштаб и сложность руководства (см. приложение):	15 %
	Содержания оценочного фактора для **заведующих отделениями:** - среднегодовое количество учебных групп на отделении; - количество учебных групп первого курса, поступивших на базе основного общего образования на отделении; - количество направлений подготовки на отделении; - реализация на отделении направлений подготовки технического профиля (информатика и вычислительная техника, электро- и теплоэнергетика, машиностроение, химические технологии, технологии материалов)	от 0 до 3 баллов. Значение балла конкретизируется **Таблицей** определения значений баллов оценочного фактора **«Масштаб и сложность руководства»** для заведующих отделениями

	Содержания оценочного фактора для **руководителей структурных подразделений (кроме заведующих отделениями):** - норма управляемости; - разнородность должностей, находящихся в подчинении; - масштаб взаимодействия с обучающимися; - масштаб взаимодействия с работниками	от 0 до 3 баллов. Значение балла конкретизируется **Таблицей** определения значений баллов оценочного фактора **«Масштаб и сложность руководства»** для руководителей структурных подразделений
	Г.5. Дополнительная моральная и (или) материальная ответственность, связанная:: - с непосредственным обеспечением здоровьесбережения обучающихся и сотрудников в период осуществления образовательного процесса; - с обеспечением бесперебойного функционирования инфраструктуры Колледжа; - исполнением дополнительного функционала, выходящего за рамки основных обязанностей (дежурство по Колледжу, руководство проектом и т.д.); - с взаимодействием с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорную деятельность и др:	15 %
	- первый уровень – дополнительная моральная и (или) материальная ответственность в пределах своего структурного подразделения; - второй уровень – дополнительная моральная и (или) материальная ответственность в пределах межструктурного взаимодействия подразделений; - третий уровень – дополнительная моральная и (или) материальная ответственность в пределах Колледжа	от 0 до 1 балла от 1 до 2 балла от 2 до 3 баллов
6. Персональная повышающая надбавка за интенсивность и напряженность труда	Г.1. Уровень профессиональной подготовленности, степень самостоятельности и ответственности при выполнении должностных обязанностей	- до 100 %
	Г.2. Активное участие в приносящей доход деятельности	- % от вырученных средств

* Методические рекомендации по организации оплаты труда, разработанные Научно-исследовательским центром муниципальной экономики, Утверждены Приказом Госстроя России от 31.03.99 г. №81

Приложение № 3.2
к Положению об оплате труда работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский промышленно-экономический колледж»

Вознаграждение по итогам работы

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ

Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	**Критерии оценки, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся**	**Размер стимулирующей выплаты (в % к окладу или в рублях)**	**Условия установления стимулирующей выплаты работникам**
1. Ответственное и добросовестное исполнение работниками своих трудовых обязанностей	Отсутствие фактов ненадлежащего исполнения трудовых функций работником и фактов вынесения предупреждений и замечаний работнику со стороны руководства Колледжа	- до 75 %	Применительно для всех категорий штатных работников, кроме совместителей
2. Результативность педагогической деятельности, признанной на государственном уровне интенсивность и напряженность труда	Наличие нагрудного знака «Почетный работник НПО РФ», «Почетный работник СПО РФ», «Отличник просвещения СССР», «Отличник просвещения РСФСР», «Отличник народного просвещения РФ», «Отличник народного образования СССР», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник профессионально-технического образования РФ», «Отличник просвещения», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»	- до 1000 руб.	Применительно для всех категорий штатных работников, кроме совместителей (выплата производится по одному из критериев)
	Наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения		

	Российской Федерации	- до 700 руб.	
	Наличие Почетной грамоты Министерства образования Омской области	- до 400 руб.	
3. Ответственное и добросовестное исполнение педагогическими работниками дополнительных обязанностей по кураторству учебных групп	Отсутствие фактов ненадлежащего исполнения педагогическим работником функций куратора учебной группы и фактов вынесения предупреждений и замечаний педагогическому работнику со стороны руководства Колледжа по учебно-воспитательному процессу	- до 75 %	Применительно к кураторам учебных групп*

Приложение № 3.3
к Положению об оплате труда работников бюджетного
профессионального образовательного учреждения Омской области
«Омский промышленно-экономический колледж»

Вознаграждение по итогам работы

Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)

Премия – это мера поощрения за особые достижения или заслуги в области деятельности Колледжа. Она является одной из форм материального поощрения работников за высокие количественные и качественные результаты.

Основная *цель премирования* – повышение эффективности работы колледжа на основе стимулирования трудовой активности персонала.

Данный перечень стимулирующих выплат имеет следующую классификацию премирования:

- в зависимости от категорий персонала премирование может осуществляться как отдельных категорий персонала, так и все категории персонала;
- в зависимости от времени выплаты премирование может осуществляться по итогам работы за месяц, квартал, год;
- в зависимости от периодичности выплат - премирование осуществляется разово;
- в зависимости от показателя - премирование может иметь фиксированное выражение или процентное значение от должностного оклада (ставка).

Группы факторов оценки работников БПОУ ОО ОПЭК

Деятельность и ее результаты	**Деловые качества**	**Потенциал, профессиональные качества**	**Способности и личностные качества**	**Моральные качества**
- сложность и качество труда; - степень достижения цели; - полученные индивидуальные результаты; - вклад в общее дело	- дисциплинированность, аккуратность; - умение преодолевать трудности; - готовность к самообучению; - инициативность; - коммуникабельность	- уровень интеллектуального развития; - способность к анализу и обобщению; - обладание общими и специальными знаниями и навыками	- самообладание, эмоциональная устойчивость; - быстрота реакции; - особенности внимания; - самостоятельность	- трудолюбие; - принципиальность; - честность; - добросовестность; - самокритичность

Показатели, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты	**Содержание (описание, детализация) показателя**	**Балл/ размер**	**Порядок и периодичность установления**	**Ответственный за оценку деятельности работника**
1. Личный профессиональный вклад работника в достижения Колледжа	**1.1 Совершенствование содержания и условий реализации образовательных программ:** а) разработка образовательной программы для прохождения процедуры лицензирования; б) разработка части образовательной программы, находящейся за рамками установленной педагогической нагрузки; в) разработка и создание учебно-лабораторного, учебно-наглядного и учебно-тренажерного оборудования лабораторий; г) разработка и создание электронного учебно-методического комплекса (виртуальный лабораторный практикум, электронный учебник, электронный тренажер и прочие дополнительные электронные информационные ресурсы); д) участие в проведении внутриколледжного повышения квалификации; е) качественное, эффективное и результативное управление работой предметно-цикловых и методической комиссий по итогам учебного года; ж) деятельность сотрудника, направленная на результативное, рациональное и эффективное функционирование систем и процессов жизнеобеспечения Колледжа (экономия энерго- и водопотребления, предупреждение и предотвращение ЧС, оптимизация	- до 10 - до 10 - до 10 - до 10 - до 10 - до 10 - до 10	Устанавливается для всех категорий сотрудников Колледжа (основных и совместителей) по факту события на основании служебных записок ответственных за оценку деятельности работников. Служебные записки ответственных за оценку деятельности работников согласовываются с Комиссией по оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера. Осуществление стимулирующих выплат производится с учетом объемов финансирования Колледжа и приносящей доход деятельности	Сотрудник, ответственный за деятельность работника, мероприятие, событие, в том числе руководитель структурного подразделения, заместитель директора, директор, на основании служебной записки

	обусловленных затрат и др.), а также внесение предложений с их последующим внедрением по совершенствованию систем и процессов жизнеобеспечения Колледжа			
	1.2 Достижения и успешность участия обучающихся Колледжа в мероприятиях, носящих инновационный, учебно-воспитательный и развивающий характер (с учетом уровня проведения мероприятия, в том числе внутриколледжного): а) подготовка и результативность участия студентов в Научно-технических конференциях АО «Газпромнефть - ОНПЗ», ПАО «Россети Сибири» - «Омскэнерго»; б) подготовка и результативность участия студентов в чемпионатах ВСР; в) подготовка и результативность участия в олимпиадах профессионального мастерства по специальностям/профессиям; г) организация и результативность очного и заочного/дистанционного участия студентов в научно-практических конференциях, конкурсах инновационных студенческих проектов, фестивалях специальностей, конкурсах или олимпиадах по дисциплинам; д) организация и участие студентов в мероприятиях (конкурсы, фестивали, форумы, олимпиады, соревнования, квесты, флеш-мобы и др.), носящих развивающий и воспитательный характер (культурно-массовые, спортивные, художественно-эстетического творчества, гражданско-патриотические, профилактические и др.)	- до 10 - до 10 - до 10 - до 10 - до 10	Устанавливается для всех категорий сотрудников Колледжа (основных и совместителей) по факту события на основании служебных записок ответственных за оценку деятельности работников. Служебные записки ответственных за оценку деятельности работников согласовываются с Комиссией по оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера. Осуществление стимулирующих выплат производится с учетом объемов финансирования Колледжа и приносящей доход деятельности	Сотрудник, ответственный за деятельность работника, мероприятие, событие, в том числе руководитель структурного подразделения, заместитель директора, директор, на основании служебной записки

	1.3 Организация и успешное участие работника в мероприятиях, носящих имиджевый, инновационный, учебно-воспитательный характер (семинар, конференция, конкурс, фестиваль, выставка, олимпиада и т.д.), подтвержденное документально: а) подготовленное публичное выступление на мероприятии (муниципального, областного, межрегионального, всероссийского или международного уровня), носящего образовательный и (или) имиджевый характер; б) проведение открытого занятия в соответствии с тематической разработкой в рамках мероприятий, проходящих на базе Колледжа с положительной внешней оценкой присутствующих на занятии; в) публикация статьи в сборниках НПК, периодических изданиях (газеты, вестники, журналы и пр.) по согласованию с руководителем соответствующего подразделения; г) результативное участие в конкурсах профессионального-педагогического мастерства, педагогических технологий, инновационных проектов, комплексно-методического обеспечения; д) активное и результативное участие в организации мероприятия (внутриколледжного, муниципального, областного, межрегионального, всероссийского или международного уровня), проводимого Колледжем	- до 10 - до 10 - до 10 - до 10 - до 10	Устанавливается для всех категорий сотрудников Колледжа (основных и совместителей) по факту события на основании служебных записок ответственных за оценку деятельности работников. Служебные записки ответственных за оценку деятельности работников согласовываются с Комиссией по оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера. Осуществление стимулирующих выплат производится с учетом объемов финансирования Колледжа и приносящей доход деятельности	Сотрудник, ответственный за деятельность работника, мероприятие, событие, в том числе руководитель структурного подразделения, заместитель директора, директор, на основании служебной записки
	1.4 Организация мероприятий, носящих профориентационный характер: - активная и результативная деятельность сотрудников по организации и проведению мероприятий профориентационного характера, направленного на обеспечение выполнения Колледжем контрольных цифр приема и плана набора в Колледж	- до 10	Устанавливается для всех категорий сотрудников Колледжа (основных и совместителей) по факту события на основании служебных записок ответственных за оценку деятельности работников.	Сотрудник, ответственный за деятельность работника, мероприятие, событие, в том числе

	1.5 Результат прохождения Колледжем контрольно-ревизионных процедур, проверок и т.д. различными надзорными органами, в том числе спорные вопросы, рассматриваемые в судебном порядке: - личное участие сотрудника в достижении удовлетворительного результата прохождения Колледжем контрольно-ревизионных процедур, проверок, споров и т.д.	- до 10	Служебные записки ответственных за оценку деятельности работников согласовываются с Комиссией по оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера. Осуществление стимулирующих выплат производится с учетом объемов финансирования Колледжа и приносящей доход деятельности	руководитель структурного подразделения, заместитель директора, директор, на основании служебной записки
2. Положительная результативность деятельности Колледжа за определенный период	2.1 Выполнение Колледжем государственного задания, установленного Учредителем, успешное завершение реализации образовательных программ, достижение положительных результатов проводимого Мониторинга СПО, прохождение Колледжем процедуры контроля Рособрнадзора (государственной аккредитации, лицензионный контроль и т.д.) и прочее	Устанавливается для штатных основных работников Колледжа 1 (как правило) раз в год на основании служебных записок ответственных за оценку деятельности работников. Служебные записки ответственных за оценку деятельности работников согласовываются с Комиссией по оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера. Осуществление стимулирующих выплат производится с учетом объемов финансирования Колледжа и приносящей доход деятельности. Оценка деятельности сотрудника определяется коэффициентом трудового участия сотрудника по формуле:		Руководитель структурного подразделения, заместитель директора на основании служебной записки

		А = (Кту.*Кд.*Кстр.*Ксл.*Кст.*Кпр.*О)*Ко., где А – размер премии работника; О – должностной оклад работника; Кту. – коэффициент трудового участия работника; Кд. – поправочный коэффициент должности; Кстр. – поправочный коэффициент структурного подразделения; Ксл. – поправочный коэффициент уровня сложности функциональных обязанностей; Кст. – поправочный коэффициент размера ставки занимаемой должности (1 ст. – Кст. = 1, 0.5 ст. – Кст. = 0.5 и т.д.); Кпр. – поправочные коэффициент периода работы сотрудника в текущем году; Ко. – коэффициент объема финансирования. Поправочные коэффициенты (должности, структурного подразделения, уровня сложности функциональных обязанностей) определяется поправочной таблицей. Коэффициент размера ставки занимаемой должности и периода работы сотрудника определяется Отделом кадров. Коэффициент объема финансирования определяется Отделом бухгалтерского учета и анализа	

3. Качественное выполнение задания особой важности и сложности, по поручению директора Колледжа	3.1 Результативность участия работников в выполнении задания особой важности и сложности, регламентированного приказом или поручением директора	Может быть установлено для всех категорий сотрудников Колледжа по факту выполнения или результата выполнения задания по согласованию с заместителем директора	Заместитель директора, руководитель структурного подразделения на основании служебной записки
4. Знаменательные и значимые даты и события	4.1 Инициатива и творчество работников за определенный период работы (юбилейные даты, праздничные дни, другие знаменательные события)	Устанавливается для штатных, основных сотрудников Колледжа по факту события к юбилеям сотрудников (начиная с 50-летия со дня рождения и далее каждое 5-летие), в честь общероссийских и профессиональных праздников, в честь юбилея Колледжа и т.д.	Заместитель директора, руководитель структурного подразделения на основании служебной записки

Примечания:

1. Стимулирующие выплаты – **Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)** устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, бюджета Колледжа и максимальными размерами не ограничивается.
2. При оценке результатов работы сотрудника по нескольким показателям пункта 1 количество установленных баллов суммируется.
3. Стимулирующие выплаты - **Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)** работнику не устанавливаются при нарушении работником трудовой и производственной дисциплины. В этом случае, к служебной записке руководителя структурного подразделения, заместителя директора прилагаются документы, подтверждающие допущения сотрудником нарушения трудовой и производственной дисциплины или иные обоснования отмены стимулирующей выплаты.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью на 45 листах

Директор С.В. Коровин
«8» октября 2021 г.