



П Р-15-23

Бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Омской области
«Омский промышленно-экономический колледж»

Руководство и контроль

Рассмотрено на заседании
Педагогического совета
БПОУ ОО ОПЭК
от 26 января 2023 г. № 5

Утверждено директором
БПОУ ОО ОПЭК
С.В. Коровиным
26 января 2023 г.

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

Приложение 6.1. Перечень стимулирующих выплат работникам
Раздел 1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда

Согласовано с Профсоюзным
Комитетом БПОУ ОО ОПЭК
от 26 января 2023 г.

Приложение № 6.1к Положению об оплате труда работников
бюджетного профессионального образовательного
учреждения Омской области «Омский
промышленно-экономический колледж»

ПЕРЕЧЕНЬ

стимулирующих выплат работникам

Раздел 1. 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: 1) администратор Дневник ру; 2) ответственный секретарь ПК; 3) наставник начинающего педагога; 4) информационное сопровождение сайта колледжа; 5) выполнение обязанностей по организации технического и прикладного творчества обучающихся; 6) прочие работы	- до 100 %	

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 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
	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 %	
	А.3. Начинающий педагогический работник, не являющийся совместителем и не имеющий педагогического стажа или имеющий стаж менее одного года	- до 20 %	
3.Расширенный диапазон профессиональных обязанностей	<p>А.1. Наличие расширенного диапазона профессиональных обязанностей:</p> <p>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;</p> <p>2) выполнение обязанностей дежурного воспитателя по колледжу;</p> <p>3) за выполнение преподавателем – заведующим учебной лабораторией работ по подготовке учебного оборудования, химических реактивов к занятиям в учебных лабораториях (химических, электротехнических;</p> <p>4) выполнение функционала, связанного с курированием внебюджетных групп</p>	<p>- до 100 %</p> <p>- до 10 %</p> <p>- до 15 %</p> <p>- до 5 %</p>	Размер стимулирующей выплаты 3А1-1 рассчитывается по формуле: $\text{Астим.} = (\text{Н маст.} - 720) * \text{Д маст.} / 72 / 10,$ <p>где Астим. – размер стимулирующей выплаты; Н маст. – индивидуальный объем учебной нагрузки, устанавливаемый на соответствующий учебный год; Д маст. – должностной оклад мастера п/о</p>

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. Проверка письменных работ обучающихся	А.1. Проверка письменных работ: 1) по физике; 2) по химии; 3) по математике; 4) по русскому языку; 5) по литературе	- до 3 % - до 3 % - до 7,5 % - до 10 % - до 7,5 %	
6. Классное руководство	А.1. Осуществление курирования учебной группы (преподавателями и мастерами ПО)	- до 50 % за одну учебную группу	Размер стимулирующей выплаты по показателю 6А1 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 оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	- до 0,5 % за каждого студента	

7. Руководство ПЦК (МК)	А.1. Организация работы предметной (цикловой) комиссий	- до 50 %	Размер выплаты конкретизируется Таблицей определения коэффициентов к должностному окладу (ставке заработной платы) для расчета оплаты труда работников Колледжа за руководство ПЦК в соответствующем учебном году
8. Образцовое оформление помещения	А.1. Обеспечение образцового оформления учебного помещения: 1) учебный кабинет; 2) учебная лаборатория; 3) учебно-производственная мастерская; 4) прочие помещения, используемые для осуществления образовательного процесса (спортивный зал);	- до 10 % - до 20 % - до 30 % - до 20 %	
9. 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	

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: <i>1) администратор Дневник ру;</i> <i>2) ответственный секретарь ПК;</i> <i>3) наставник начинающего педагога;</i> <i>4) информационное сопровождение деятельности Колледжа (официальный сайт, администрирование официальной группы в социальных сетях, выпуск радио-газеты и студенческой газеты, ТВ-Колледжа и т.д.);</i> <i>5) отчетно-аналитическая деятельность (самообследование Колледжа);</i> <i>6) прочие работы (ГТО, ГО и ЧС, Служба медиации, Музей и т.д.)</i>	- до 100 %	
	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.)		
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 Б.3. Начинаящий педагогический работник, не являющийся совместителем	- до 50 % - до 10 %	

	и не имеющий педагогического стажа или имеющий стаж менее одного года (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)	- до 60 %	
3.Расширенный диапазон профессиональных обязанностей	Б.1. Наличие расширенного диапазона профессиональных обязанностей:		
	1) выполнение обязанностей дежурного воспитателя по колледжу;	- до 10 %	
	2) выполнение функционала по социально-психологическому сопровождению образовательного процесса, обусловленного объемом подготовки в Колледже – за количество учебных групп;	- до 50 %	
	3) выполнение 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);	- до 50 %	
	4) выполнение функционала по методическому сопровождению основных профессиональных образовательных программ, обусловленного объемом и разнопрофильностью направлений подготовки в Колледже: - за объем направлений подготовки; - за многопрофильность направления подготовки;	- до 50 %	
	5) выполнение функционала по методическому сопровождению (организация повышения квалификации, стажировки, аттестации и оценки деятельности, НИР, наставничество, консультирование, информирование и др.) инженерно-педагогических работников Колледжа, обусловленного их квалификационной неоднородностью состава, многочисленностью, многопрофильностью;	- до 50 %	
	6) выполнение функционала по составлению табеля учета рабочего времени персонала Колледжа;	- до 10 %	
	7) выполнение обязанностей дежурного администратора по Колледжу;	- до 10 %	
8) выполнение функционала, связанного с многообразием форм и направлений внеучебной деятельности;	- до 50 %		

	9) выполнение обязанностей старшего воспитателя отделения; 10) выполнение функционала, связанного с курированием внебюджетных групп	- до 25 % - до 5 %	
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 %	
6. 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	
7. Руководство МК	Б.1. Организация работы методической комиссии воспитателей. Размер выплаты устанавливается как среднее арифметическое значение размера выплат председателям ПЦК, определяемое Таблицей определения коэффициентов к должностному окладу (ставке заработной платы) для		

	расчета оплаты труда работников Колледжа за руководство ПЦК в соответствующем учебном году	- до 50 %	
8. Образцовое оформление помещения	Б.1. Обеспечение образцового оформления учебного помещения: 1) учебный кабинет; 2) учебная лаборатория	- до 10 % - до 20 %	
	Б.2. За заведование помещениями, предусмотренными федеральными государственными образовательными стандартами (библиотека с читальным залом, информационно-методический центр, актовый зал спортивный зал и спортивные площадки открытого типа)	- до 30 %	
9. Персональная повышающая надбавка за интенсивность и напряженность труда	Б.1. Уровень профессиональной подготовленности, степень самостоятельности и ответственности при выполнении должностных обязанностей	- до 100 %	
	Б.2. Активное участие в приносящей доход деятельности	-% от вырученных средств	

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	- до 100 %
	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 обновлению 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 %

	<p>профессиональных образовательных программ, обусловленного объемом подготовки и их разнородностью - за количество учебных групп;</p> <p>5) взаимозаменяемость функционала секретаря учебной части/диспетчера образовательного учреждения;</p> <p>6) за выполнение функционала по составлению табеля учета рабочего времени персонала Колледжа;</p> <p>7) за выполнение обязанностей дежурного секретаря учебной части;</p> <p>8) выполнение функционала по диспетчеризации образовательного процесса, обусловленного объемом подготовки, многопрофильностью программ, формами обучения и пр. – за количество учебных групп;</p> <p>9) расширенные обязанности, связанные с обеспечением функционирования инфраструктуры (помещения архива, серверной, учебной части, отдела бухгалтерского учета и анализа, актового зала)</p>	<p>- до 25 %</p> <p>- до 10 %</p> <p>- до 10 %</p> <p>- до 25 %</p> <p>- до 25 %</p> <p>- до 10 %</p>
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 %
8. Образцовое оформление помещений	В.1. За заведование помещениями, предусмотренными федеральными государственными образовательными стандартами (библиотека с читальным залом, информационно-методический центр, актовый зал спортивный зал и спортивные площадки открытого типа)	- до 15 %
9. 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. Специалисты и 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:	- до 10 %
	1) за работу с ЭЦП;	- до 5 %
	2) за работу с персональными данными (работники учебной части, отдела кадров, отдела бухгалтерского учета и анализа);	- до 10 %
	3) за работу с денежными документами и наличными денежными средствами;	- до 10 %
4) за работу с юридически и финансово важными документами (учредительные документы, договора и др.);	- до 10 %	
5) за готовность к плановым/не плановым проверкам Колледжа и постоянное взаимодействие с надзорными органами;	- до 10 %	
6) за организацию участия Колледжа в осуществлении закупочной деятельности товаров, работ и услуг;	- до 15 %	

	7) за организацию учета обучающихся, проживающих в общежитии, не являющихся гражданами РФ;	- до 10 %
	8) за готовность к оперативному и своевременному реагированию при возникновении нештатных ситуаций и взаимодействию с соответствующими органами (службами)	- 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)	- до 10 % - до 10 % - до 10 % - до 50 % - до 10 % - до 10 %
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 %
8. Образцовое оформление помещения	Э.1. За заведование помещениями, предусмотренными федеральными государственными образовательными стандартами (библиотека с читальным залом, информационно-методический центр, актовЫй зал спортивный зал и спортивные площадки открытого типа)	- до 15 %
9. 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. Специалисты и 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: <ol style="list-style-type: none"> 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	<p>Д.1. Наличие расширенного диапазона профессиональных обязанностей:</p> <p>1) выполнение функционала по составлению табеля учета рабочего времени персонала Колледжа;</p> <p>2) выполнение обязанностей дежурного по Колледжу;</p> <p>3) разъездной характер работы;</p> <p>4) расширение обязанностей, связанных с количеством обучающихся и/или/ сотрудников;</p> <p>5) расширенные обязанности, связанные с обеспечением функционирования инфраструктуры (помещения архива, серверной, учебной части, отдела бухгалтерского учета и анализа, актового зала)</p>	<p>- до 10 %</p> <p>- до 10 %</p> <p>- до 10 %</p> <p>- до 50 %</p> <p>- до 10 %</p>
4. Использование в работе современных форм и методов организации труда	Д.1. Культура обслуживания, эмоциональная выдержка	- до 10 %
8. Образцовое оформление помещения	Д.1. За заведование помещениями, предусмотренными федеральными государственными образовательными стандартами (библиотека с читальным залом, информационно-методический центр, актовый зал спортивный зал и спортивные площадки открытого типа)	- до 15 %
9. 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. Специалисты и служащие (персонал технического обеспечения: техник, лаборант, техник-лаборант, техник-программист, программист, инженер по технической поддержке, 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	<p>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:</p> <p>1) выполнение обязанностей ответственного за электрохозяйство;</p> <p>2) выполнение обязанностей ответственного за теплохозяйство;</p> <p>3) выполнение обязанностей ответственного за обеспечение пожарной безопасности;</p> <p>4) выполнение обязанностей ответственного за обеспечение безопасности (антитеррористической);</p> <p>5) выполнение обязанностей ответственного за обеспечение соблюдения санитарных правил и норм;</p> <p>6) выполнение обязанностей ответственного за безопасную эксплуатацию автотранспорта;</p> <p>7) выполнение обязанностей ответственного за энергосбережение;</p> <p>8) выполнение прочих установленных функциональных обязанностей работников</p> <p>Т.2. Качественное и своевременное заполнение форм внешней стандартной и специализированной отчетности, включая использование системы электронного документооборота</p>	<p>- до 100 %</p> <p>- до 20 %</p>
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 %

	<p>Т.2. Повышенная ответственность, связанная с исполнением трудовых обязанностей или работа, требующая постоянной повышенной внимательности, сложность труда:</p> <p>1) за работу с ЭЦП;</p> <p>2) за работу с персональными данными;</p> <p>3) за готовность к плановым/не плановым проверкам Колледжа;</p> <p>4) за наличие 4 группы допуска по электробезопасности</p>	<p>- до 10 %</p> <p>- до 5 %</p> <p>- до 10 %</p> <p>- до 25 %</p>
3.Расширенный диапазон профессиональных обязанностей	<p>Т.1. Наличие расширенного диапазона профессиональных обязанностей:</p> <p>1) за выполнение функционала по составлению табеля учета рабочего времени персонала Колледжа;</p> <p>2) выполнение погрузо-разгрузочных работ;</p> <p>3) разъездной характер работы;</p> <p>4) природоохранная деятельность;</p> <p>5) расширение обязанностей, связанных с количеством обучающихся и/или сотрудников;</p> <p>6) расширение обязанностей, связанных с размерами площадей учебных корпусов, территорий, количеством помещений, количество коммуникаций, единиц оборудования и прочие;</p> <p>7) расширение обязанностей, связанных с количеством реализуемых функций и решаемых задач;</p> <p>8) расширенные обязанности, связанные с обеспечением функционирования инфраструктуры (помещения архива, серверной, учебной части, отдела бухгалтерского учета и анализа, актового зала);</p> <p>9) выполнение обязанностей дежурного по Колледжу</p>	<p>- до 10 %</p> <p>- до 10 %</p> <p>- до 10 %</p> <p>- до 25 %</p> <p>- до 10 %</p> <p>- до 50 %</p> <p>- до 10 %</p> <p>- до 10 %</p> <p>- до 10 %</p>
4. Использование в работе современных форм и методов организации труда	Т.1. Культура обслуживания, эмоциональная выдержка	- до 10 %
9. 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;	- до 10 %
	9) за выполнение обязанностей дежурного технического персонала в нестандартных ситуациях	- 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 %
9. 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	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
2. Особый режим работы	Г.2. Разнообразие (комплексность) работ:	15 %
3.Расширенный диапазон профессиональных обязанностей	- 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 %
4. Использование в работе современных форм и методов организации труда	- 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

	<p>Содержания оценочного фактора для руководителей структурных подразделений (кроме заведующих отделениями):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
	<p>Г.5. Дополнительная моральная и (или) материальная ответственность, связанная:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 %
	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p>от 0 до 1 балла</p> <p>от 1 до 2 балла</p> <p>от 2 до 3 баллов</p>
9. 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

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью на 21 листах

Директор С.В. Корвин
- д.б. 2013г.

