

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета
Гришина Ю.В. Гусихина
« 13 » 10 2023 г.
Принято конференцией Учреждения
Протокол № 30 от «13» 10 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ППОУ СПТ им.Б.Г.Музрукова
Н.Ф.Горчакова
Приказ № 30 от утверждения локальных
актов, регламентирующих деятельность
учреждения от «13» 10 2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Саровский политехнический техникум имени дважды Героя Социалистического Труда Бориса Глебовича Музрукова»

г. Саров
2023 год

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Саровский политехнический техникум имени Дважды Героя Социалистического труда Бориса Глебовича Музрукова» (далее – Положение) применяется при определении заработной платы работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Саровский политехнический техникум имени Дважды Героя Социалистического труда Бориса Глебовича Музрукова» (далее – Техникум).

1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области»;

Постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования и науки Нижегородской области».

1.3 Оплата труда работников Техникума осуществляется по отраслевой системе оплаты **труда** с учетом специфики деятельности.

1.4 Отраслевая система оплаты труда работников Техникума устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников Техникума;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав директора, по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.5 Отраслевая система оплаты труда работников Техникума, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области.

Отраслевая система оплаты труда работников государственных учреждений устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного **справочника** должностей

руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) **перечня** видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. N 229 (далее – перечень видов выплат компенсационного характера);

д) **перечня** видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. N 230 (далее – перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.6 Отраслевая система оплаты труда работников организаций включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей организаций, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Техникума, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных действующим законодательством, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на министерство образования и науки Нижегородской области, а также обеспечивающих деятельность министерства образования Нижегородской области (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение,

делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, в министерстве образования Нижегородской области.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в министерстве образования Нижегородской области определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в министерстве образования Нижегородской области на установленную численность государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в министерстве образования Нижегородской области и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится министерством образования и науки Нижегородской области до руководителя государственного учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Техникума, указанного в [пункте 1.4](#) настоящего Положения, определяется путем деления утвержденного на текущий год объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Техникума на численность работников Техникума в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Техникума осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в министерстве образования Нижегородской области.

1.7 Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные

квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.8 Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9 Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10 Должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка Техникума и должностным инструкциями.

1.11 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Техникума устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.12 Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются директором в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и перечнем видов выплат стимулирующего характера.

Применение выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

1.13 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

1.14 Формирование фонда оплаты труда Техникума осуществляется в пределах объема средств Техникума на текущий финансовый год. В

Техникуме, переведенном на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников Техникума.

1.15 Основной персонал Техникума – педагогические работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Техникума, а также их непосредственные руководители.

Учебно - вспомогательный персонал Техникума – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Техникума, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Техникума – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Техникума.

1.16 Техникум самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников Техникума.

1.17 Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Техникума в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему организаций, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых организациями бюджетных услуг.

1.18 Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Техникума, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Фонд оплаты труда работников Техникума распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается директором Техникума по согласованию с профсоюзной организацией работников.

2.2 Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

2.3 Штатное расписание Техникума ежегодно утверждается директором и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Техникума. В соответствии с уставной деятельностью Техникума при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н; от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года № 216н; от 5 мая 2008 года № 217н; от 18 июля 2008 года № 342н.

Штатная численность работников Техникума устанавливается директором исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

В случае оптимизации структуры и численность работников Техникума экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

2.4 Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) устанавливаются директором Техникума на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5 Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Техникума по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее – минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов,

повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в Приложении 1 к настоящему Положению.

Оплата труда преподавателей и других педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 Приложения 1 к настоящему Положению) (далее – минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников).

2.6 Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Техникума в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в Приложении 2 к настоящему Положению.

2.7 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Техникума устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Техникума приводятся в Приложении 3 к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Техникума определено в Приложении 3 к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в Техникуме устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, к праздничным, юбилейным датам).

2.8 Работникам Техникума устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом директора Техникума в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в Приложении 4 к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.9.1 Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.9.2 Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к минимальному окладу (Приложение 1 к настоящему Положению).

2.9.3 Аттестация педагогических работников Техникума осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.9.4 Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.9.5 Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.

2.9.6 Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.9.7 Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка (электронная трудовая книжка) либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно Приложению 5 к настоящему Положению.

2.9.8 Выплаты компенсационного характера и другие выплаты библиотечных и других работников Техникума, не предусмотренных настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.9.9 Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присуждении ученой степени доктора наук – со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присвоении ученого звания доцента, профессора – со дня принятия решения министерством образования и науки Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9.10 Директор Техникума проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной

должности) преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в Техникуме помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной министерством образования и науки Нижегородской области.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Техникума несет директор.

2.10 Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Техникуме.

2.10.1 Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Техникума устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.10.2 Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2.10.3 Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.10.4 За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.12 настоящего Положения.

2.10.5 Учет учебной работы преподавателей устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между занятиями.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом Техникума с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

2.10.6 В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.10.7 В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

2.10.8 Преподавателям Техникума, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 2.10.7 настоящего Положения, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

2.10.9 Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

2.10.10 Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.10.11 Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников Техникума без занятия штатной должности в Техникуме оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.10.12 Объем учебной нагрузки преподавателей Техникума устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Техникуме. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда

продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых Техникум является основным местом работы, необходимо сохранять ее объем и обеспечивать преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у преподавателей выпускных групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в Техникуме его директором, определяется учредителем Техникума, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – директором Техникума. Преподавательская работа в Техникуме для указанных работников совместительством не считается.

2.10.13 Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Техникуме (включая директора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профсоюзной организации работников и при условии, если преподаватели, для которых Техникум является местом основной работы,

обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

Преподавателям Техникума, находящимся в ежегодном основном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Техникума.

2.11.1 Преподавателям Техникума до начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления должностного оклада на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с основным оплачиваемым ежегодным отпуском.

2.11.2 Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Зарботная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленного должностного оклада.

2.11.3 За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы

преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.11.4 В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (основной оплачиваемый ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и так далее), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 2.11.3 настоящего Положения.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи листа временной нетрудоспособности, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

2.11.5 В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания или преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и так далее), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит.

2.11.6 В Техникуме изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод студентов с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, не производятся.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном на начало учебного года.

2.11.7 Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам, предусмотренным в Приложении 1 к настоящему Положению.

Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в Техникуме наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором,

дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

При выполнении мастером производственного обучения учебной работы сверх должностных обязанностей может производиться почасовая оплата за фактически отработанные часы за календарный месяц исходя из должностного оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы и порядка формирования должностного оклада по соответствующей должности.

В тех случаях, когда преподаватели Техникума привлекаются к руководству производственной практикой обучающихся, оплата их труда за этот период производится из расчета среднего должностного оклада мастера производственного обучения Техникума, сверх заработной платы за часы теоретических занятий.

2.11.8 При изменении должностного оклада преподавателя в связи с получением образования или присвоением квалификационной категории средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

2.12 Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1 Почасовая оплата труда педагогических работников Техникума применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Техникуме;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

при оплате преподавателей Техникума за выполнение преподавательской работы сверх годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы для преподавателей определяется путем деления должностного оклада педагогического работника на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за

все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

2.12.2 Директор Техникума в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся в профессиональных образовательных организациях	0,05	0,04	0,03

В ставки почасовой оплаты включена оплата отпуска.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

по должности «профессор» кафедры, доктор наук – из расчета минимального оклада по ПКГ по должности «профессор»;

по должности «доцент» кафедры, кандидат наук – из расчета минимального оклада по ПКГ по должности «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени (ученого звания), – из расчета минимального оклада по ПКГ по должности «ассистент, преподаватель» (пункт 2 Приложения 1 к настоящему Положению).

III. Условия оплаты труда директора Техникума, заместителей директора

3.1 Заработная плата директора Техникума, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2 Должностной оклад директора Техникума определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Техникума, его заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Техникума (без учета заработной платы директора, его заместителей) определяется министерством образования Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 года № 34 «Об установлении предельного уровня

соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений».

Министерство образования Нижегородской области определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора Техникума, его заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Техникума (без учета заработной платы директора, его заместителей) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Техникума в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного Техникумом на очередной финансовый год и на плановый период.

Без учета предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора Техникума, его заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Техникума (без учета заработной платы директора, его заместителей) могут быть установлены условия оплаты труда директора, его заместителей Техникума, включенных в перечень, утвержденный в установленном действующим законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Техникума, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Техникума (без учета заработной платы директора, его заместителей) определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, его заместителей на среднемесячную заработную плату работников Техникума (без учета заработной платы директора, его заместителей). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

3.3 Должностные оклады заместителей директора Техникума устанавливаются директором Техникума на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Техникума.

3.4 Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Техникума, заместителей директора в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных Приложением 2 к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5 Премирование директора Техникума осуществляется с учетом результатов деятельности Техникума в соответствии с критериями оценки

эффективности работы руководителя, утверждаемыми учредителем Техникума, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Техникума. Размеры премирования директора Техникума, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору директора Техникума.

Для директора Техникума работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности Техникума. Размеры стимулирующих выплат директору Техникума ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.6 Директору Техникума, заместителям директора выплачиваются надбавки за выслугу лет.

Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 10%;
- при выслуге более 10 лет – до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для директора Техникума – в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утвержденном приказом министерства образования Нижегородской области;

для заместителей директора, за исключением заместителей директора, курирующих хозяйственную работу, – в зависимости от общего педагогического стажа;

для заместителей директора, курирующих хозяйственную работу – в зависимости от общего стажа работы.

3.7 Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания с наименованиями «Народный», «Заслуженный» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, в независимости от сферы деятельности в которой присвоено почетное звание и почетные звания «Ветеран сферы воспитания и образования» и «Мастер спорта международного класса», а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя не зависит от соответствия почетного звания, ведомственной награды профилю организации

3.8 Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, его заместителей Техникума в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с

Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в информационно-коммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 года № 907.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1 Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Техникума в порядке исключения могут быть назначены директором Техникума на соответствующие должности.

4.2 При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

4.3 Преподавательская работа руководящих и других работников Техникума без занятия штатной должности в Техникуме оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.4 В Техникуме предусмотрена выплата работникам материальной помощи.

4.4.1 Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

4.4.2 Материальная помощь может выплачиваться к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть работника или его близких родственников (в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье);
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения работника;
- в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и другими обстоятельствами.

4.4.3 Материальная помощь выплачивается по приказу директора Техникума на основании личного заявления работника. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер, бюджетные или внебюджетные осигнования.

4.5 Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, привлекаемых к работе в техникуме, производится исходя из соответствующих минимальных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений по соответствующим квалификационным уровням без учета повышающих коэффициентов, предусмотренных в пункте 2.6 Приложения 1.

4.6 Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ СПТ им. Б.Г Музрукова

Порядок
формирования должностных окладов (ставок
заработной платы) работников ГБПОУ СПТ им. Б.Г. Музрукова

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	4 371

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	4 673
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	4 931

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <4>, руб.
1	2	8
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0	9 588

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <4>, руб.
1	2	8
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	10 655
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	11 490
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь)	1,22	12 037

Примечание:

4 - Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных профессиональных образовательных организаций.

Должности педагогических работников, не включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников образования.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Должности педагогических работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников Минимальный оклад: 9 616 руб.		
4 квалификационный уровень (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	1,22	11 732

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7 236	8 152
2 квалификационный уровень	1,04	7 537	8 492
3 квалификационный уровень	1,09	7 839	8 832

* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений государственных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

1.6. Положением об оплате труда работников Техникума (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.7. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:	
бакалавр	1,1
специалист	1,1
магистр	1,1
кандидата наук	1,2
доктор наук	1,3
за квалификационную категорию:	
высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2
вторая квалификационная категория	1,1

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее: в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной

деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

1.8. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, формируется путем произведения минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) с учетом учебной нагрузки и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

1.9. Педагогическим работникам Техникума должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

1.10. Положением об оплате труда для работников Техникума предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	- до 0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет	- до 0,1
при выслуге более 10 лет	- до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Техникума в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении

стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

Надбавка за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, устанавливается работникам организации по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений и по должностям работников учебно-вспомогательного персонала в размере 20 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) данной категории работников.

Применение надбавки за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.11. Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания с наименованиями «Народный», «Заслуженный» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, в независимости от сферы деятельности в которой присвоено почетное звание и почетные звания «Ветеран сферы воспитания и образования» и «Мастер спорта международного класса», а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки не зависит от соответствия педагогической деятельности при преподавании дисциплин.

1.12. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников Техникума, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается директором Техникума персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении

персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы, итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, литература, история, география); необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, физика); статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в организациях повышенного уровня (общеобразовательные организации со специальными наименованиями "гимназия", "лицей", "колледж", общеобразовательные организации с углубленным изучением отдельных предметов) и т.д.

2. Порядок формирования должностных окладов работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня».

Размер минимального оклада первого уровня: 6 366 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6 366
2 квалификационный уровень	1,08	6 875

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня».

Размер минимального оклада второго уровня: 6 919 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,02	7 057
2 квалификационный уровень	1,04	7 196
3 квалификационный уровень	1,11	7 680
4 квалификационный уровень	1,17	8 095
5 квалификационный уровень	1,26	8 718

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня».

Размер минимального оклада третьего уровня: 8 303 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,00	8 303
2 квалификационный уровень	1,20	9 964
3 квалификационный уровень	1,40	11 624
4 квалификационный уровень	1,55	12 870
5 квалификационный уровень	1,67	13 866

2.5. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня».

Размер минимального оклада четвертого уровня: 16 542 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	16 542
2 квалификационный уровень	1,1	18 196
3 квалификационный уровень	1,25	20 678

2.6. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников: за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	- до 0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет	- до 0,1
при выслуге лет более 10 лет	- до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам техникума в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

Надбавка за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, устанавливается работникам организации по должностям работников, относящихся к ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в размере 20 процентов от должностного оклада данной категории работников.

Применение надбавок за выслугу лет и за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.7. Положением об оплате труда для работников ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором техникума персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих".

3.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 095 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0

2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 779 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63-1,79

3.3.1. Профессии рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Наименование профессии	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 5 095 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 5 779 руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
		Слесарь-сантехник	1,11

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Наименование профессии	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

3.4. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором Техникума персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется со ставкой заработной платы.

Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику, в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

Надбавка за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, устанавливается работникам, работающим по профессиям, относящимся к ПКГ общеотраслевых профессий рабочих и профессиям рабочих, не включенных в ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, в размере 20 процентов от ставки заработной платы данной категории работников.

Применение надбавки за выслугу лет и надбавки за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ СПТ им. Б.Г. Музрукова

Выплаты компенсационного характера

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии со следующим перечнем.

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, обслуживающих работников предприятий Государственной корпорации по атомной энергии "Росатом", а также в профессиональных образовательных организациях, находящихся вне закрытых административно-территориальных образований и осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих кадров для предприятий и организаций Государственной корпорации по атомной энергии "Росатом", - по перечню, утвержденному в установленном порядке	20
2	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20

1.2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данных организации, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в организации.

1.3. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от должностного оклада работника без учета повышения по другим основаниям.

1.4. Руководящие работники:

- директора;
- начальники учебно-методических, плановых и других основных отделов, управляющие (бригадиры на правах управляющих) учебных хозяйств, заведующие (отделами, лабораториями, учебной частью);
- заместители директоров, начальников, заведующих организациями, управляющих учебными хозяйствами, помощники директора по режиму;

- руководители групп.
- 1.4.1. Главные специалисты.
- 1.4.2. Ведущие специалисты.
- 1.4.3. Специалисты:
 - библиотекари, медицинские работники, педагогические работники;
 - организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;
 - инженерно-педагогические работники (старшие мастера, мастера производственного обучения);
 - преподаватели-организаторы ОБЖ, руководители допризывной военной подготовки молодежи;
 - руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;
 - инспекторы, методисты;
 - психологи, социологи, социальные педагоги, педагоги-психологи, переводчики;
 - старшие лаборанты;
 - инженеры, механики, техники, мастера и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником;
 - лаборанты, имеющие высшее образование и среднее профессиональное образование, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в образовательном (воспитательном) процессе.

1.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада, в абсолютном денежном выражении)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	<p>Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.</p> <p>Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372</p>

		<p>Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.</p>
3.	За высокую степень ответственности водителям автомобилей (автобусов)	25
4.	За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
5.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад по желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы

1.6. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и

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

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

1.9. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.10. Процентная надбавка к должностному окладу работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ СПТ им. Б.Г Музрукова

ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников.

1.2 Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам (далее – выплаты стимулирующего характера).

1.3 Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также от средств приносящей доход деятельности, направленных на вышеуказанные цели.

1.4 Администрация вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата.

2. Порядок распределения

стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1 Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных Приложением № 1 к Положению об оплате труда работников);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;
- выплата молодым специалистам.

2.1.1 Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью. Перечень критериев оценки результативности и качества работы изложен в разделе 3 настоящего Приложения.

2.1.2 Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка

образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа среди населения.

2.1.3 Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общетехникумовского мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения.

2.1.4. Выплата молодым специалистам в размере 3 000 рублей ежемесячно устанавливается выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в учреждения образования Нижегородской области в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно. Период выплат – ежемесячно, в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

2.2 Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда.

2.3 Выплаты стимулирующего характера по бальной системе к должностному окладу работника устанавливаются приказом директора на периоды:

январь-июнь текущего года за результаты работы в предшествующем периоде с июля по декабрь - в январе текущего года;

июль-декабрь текущего года за результаты работы в предшествующем периоде с января по июнь текущего года - в июле текущего года.

2.4 По решению директора работникам могут устанавливаться персональные стимулирующие выплаты. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных настоящим Положением.

2.5 Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.6 Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6 Стимулирование труда директора, заместителей директора производится только по основной должности.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам за качество и высокие результаты работы (со следующей страницы)

3.1. Критерии материального стимулирования заместителя директора по учебно-производственной работе

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1	Сохранение контингента обучающихся	Отсутствие отчисленных студентов по неуважительной причине за рассматриваемый период	1
	1.2	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе за рассматриваемый период	1
	1.3	Система работы с документами курируемых педагогов	Своевременное ведение и сдача обязательной текущей и отчетной документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции	1
			Отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администрации техникума, представителей контролирурующих органов	1
	1.4	Система работы с документами заместителя директора	Своевременное ведение обязательной текущей и отчетной документации в рамках должностной инструкции	1
			Отсутствие замечаний со стороны директора техникума, представителей контролирурующих органов	1
	1.5	Успеваемость и уровень качества	Успеваемость на уровне 100%	2

	успеваемости обучающихся по результатам итоговой промежуточной аттестации	и	Успеваемость 80-99%	1,5
			Уровень качества успеваемости выше 60%	2
			Уровень качества успеваемости 50-59%	1,5
			Уровень качества успеваемости 40-49%	1
1.6.	Результаты промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся	и	Показатель качества ПА и/или ГИА не ниже областного	2
1.7.	Наличие победителей и призеров олимпиад, соревнований, конкурсов (среди студентов и преподавателей)	и	<ul style="list-style-type: none"> • на федеральном и международном уровне • на областном уровне • на городском уровне 	2 1 1
1.8.	Методическая работа курируемых педагогов		Обобщение педагогического опыта курируемых педагогов не ниже областного уровня	1
			Участие курируемых педагогов в профессиональных конкурсах не ниже областного уровня	1
1.9.	Организация повышения квалификации курируемых педагогов		Прохождение педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), стажировки на предприятиях, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе	2
1.10.	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) педагогических работников	и	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) педагогических работников	2
1.11.	Информатизация управленческой деятельности		Применение информационных технологий и компьютерной техники в управленческой деятельности	1
			Своевременное обновление информации на сайте техникума по курируемым направлениям	1
1.12.	Участие	в	Техникум является	1

		инновационной, экспериментальной работе	экспериментальной площадкой/наличие и реализация программы развития	
			Реализация инновационных образовательных программ (проектов)	1
	1.1.	Трудоустройство выпускников	Показатель трудоустройства выпускников: выше среднеобластного на уровне среднеобластного ниже среднеобластного	1 0,8 0,5
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Наличие и использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений	2
	2.2.	Работа с общественными организациями, органом государственного управления по курируемым вопросам	Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления техникума и другими организациями, отраженное в локальных актах техникума, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях	2
Итого:				26

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да	-2
2	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогических работников	Да	-2
Итого:			6

**3.2. Критерии материального стимулирования
заместителя директора по безопасности и хозяйственной работе**

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки	1
	1.2.	Система работы с документами заместителя директора	Своевременное ведение обязательной текущей и отчетной документации в рамках должностной инструкции	1
			Отсутствие замечаний со стороны директора Техникума, представителей контролирующих органов	1
	1.3.	Информатизация управленческой деятельности	Применение информационных технологий и компьютерной техники в управленческой деятельности	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Наличие и использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений	2
	2.2.	Работа с общественными организациями, органом государственного управления по курируемым вопросам	Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления техникума и другими организациями, отраженное в локальных актах техникума, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях	2
	2.3.	Проведение ремонтных работ	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	2
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ			2	

	2.4.	Материально-техническое и санитарное состояние	Санитарное состояние объектов и прилегающей территории техникума	2
			Безаварийная работа отопительной системы	2
			Соблюдение лимита потребления электроэнергии	2
			Требуемый уровень освещения в помещениях	2
			Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	2
			Сохранность материальных ценностей	2
	2.5.	Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в техникуме	Рабочее состояние первичных средств тушения огня	1
			Надлежащее состояние запасных и подвальных помещений	1
			Наличие доступа в любые помещения техникума в случае ЧС	2
			Наличие всей документации по охране труда	1
			Отсутствие нарушений техники безопасности сотрудниками техникума	1
Итого:			30	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да	-2
2	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2

3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогических работников	Да		-2
Итого:				6

3.3. Критерии материального стимулирования заместителя директора по воспитательной работе.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Разработка	Разработка рабочих программ воспитания по направления обучения, календарного плана воспитательной работы	2
	1.2.	Реализация воспитательных мероприятий	Эффективная реализация воспитательных мероприятий	2
	1.3.	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки, участие в конференциях, семинарах, публикации в соц.сетях, СМИ за рассматриваемый период	2
	1.4.	Система работы по проверки журналов по ВР, внеурочной деятельности	Журналы проверяются регулярно	2
			Журналы проверяются не регулярно	0
	1.5.	Система работы с документами заместителя директора	Своевременное ведение документации в рамках должностной инструкции	1
	1.6.	Наличие победителей и призеров олимпиад, соревнований, конкурсов (среди студентов и классных руководителей)	• на федеральном и международном уровне	2
			• на областном уровне	1
			• на городском уровне	1
1.7.	Методическая работа классных руководителей	Обобщение педагогического опыта классных руководителей не ниже областного уровня	1	
		Участие классных руководителей в профессиональных конкурсах не ниже областного уровня	1	
1.8.	Наличие системы работы с детьми склонными к дивантому поведению	Наличие планов работы с субъектами профилактики, протоколов заседаний Совета по профилактики преступлений и правонарушений	1	

	1.9.	Информатизация управленческой деятельности	Применений информационных технологий и компьютерной техники в управленческой деятельности	2
	1.10.	Участие в инновационной, экспериментальной работе	Техникум является экспериментальной площадкой Реализация инновационных образовательных программ (проектов) по воспитательной работе	2
	1.11.	Реализация программ дополнительного образования на базе техникума	Доля охвата обучающихся дополнительным образованием: • 50% и более • 40%-49%	2 1
	1.12.	Организация профилактической работы среди студентов	Отсутствие правонарушений студентов за рассматриваемый период Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, ПДН в сравнении с предыдущим периодом	2
	1.13.	Доля обучающихся, охваченных организованными формами отдыха, оздоровления и занятости	• 90-100% • 70-89% • 60-69%	2 1 1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Работа с общественными организациями, органом государственного управления по курируемому вопросам	Взаимодействие с общественными организациями города, области, органом самоуправления техникума и другими организациями, отраженное в локальных актах техникума, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях	2
	2.2.	Организация профориентационной работы	Результативное участие педагогов в профориентационной работе	2
	2.3.	Наличие системы мониторинга (по курируемому вопросам)	Наличие и использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений	2
Итого:				30

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
---	---	------------	-------

1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогических работников	Да		-2
Итого:				6

3.4. Критерии материального стимулирования заместителя директора по учебной работе.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1	Сохранение контингента обучающихся	Отсутствие отчисленных студентов по неуважительной причине за рассматриваемый период	1
	1.1	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе за рассматриваемый период	1
	1.1	Система работы с документами курируемых педагогов	Своевременное ведение и сдача обязательной текущей и отчетной документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции	1
			Отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администрации техникума, представителей контролирующих органов	1
	1.1	Система работы с документами заместителя директора	Своевременное ведение обязательной текущей и отчетной документации в рамках должностной инструкции	1
			Отсутствие замечаний со стороны директора техникума, представителей контролирующих органов	1
	1.1	Успеваемость и уровень качества успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Успеваемость на уровне 100%	2
			Успеваемость 80-99%	1,5
			Уровень качества успеваемости выше 60%	2
			Уровень качества успеваемости 50-59%	1,5
			Уровень качества успеваемости 40-49%	1
1.1	Результаты промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся	Показатель качества ПА и/или ГИА не ниже областного	2	

	1.2	Наличие победителей и призеров олимпиад, соревнований, конкурсов (среди студентов и преподавателей)	<ul style="list-style-type: none"> • на федеральном и международном уровне • на областном уровне • на городском уровне 	2 1 1
	1.2	Методическая работа курируемых педагогов	Обобщение педагогического опыта курируемых педагогов не ниже областного уровня	1
			Участие курируемых педагогов в профессиональных конкурсах не ниже областного уровня	1
	1.2	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Прохождение педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), стажировки на предприятиях, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе	2
	1.2	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) педагогических работников	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) педагогических работников	2
	1.2	Информатизация управленческой деятельности	Применение информационных технологий и компьютерной техники в управленческой деятельности	1
			Своевременное обновление информации на сайте техникума по курируемым направлениям	1
	1.2	Участие в инновационной, экспериментальной работе	Техникум является экспериментальной площадкой/наличие и реализация программы развития	1
			Реализация инновационных образовательных программ (проектов)	1
	1.2	Трудоустройство выпускников	Показатель трудоустройства выпускников: выше среднеобластного на уровне среднеобластного ниже среднеобластного	1 0,8 0,5
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.3.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Наличие и использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений	2

3.5 Критерии стимулирования преподавателя

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Уровень успеваемости обучающихся по итогам каждого семестра	Успеваемость на уровне 100%	2
			Успеваемость 80-99%	1,5
	1.2.	Уровень качества успеваемости обучающихся по итогам каждого семестра	Уровень качества успеваемости выше 60%	2
			Уровень качества успеваемости 50-59%	1,5
			Уровень качества успеваемости 40-49%	1
	1.3.	Методическая работа (с обязательной сдачей документации в методический кабинет по каждому пункту) (Учитываются мероприятия предлагаемые методическим кабинетом и проводимые под эгидой Министерства просвещения РФ, министерства образования и науки Нижегородской области)	Участие в семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах	1
			Наличие публикаций в печатных изданиях, участие в интернет-проектах с указанием ссылки на интернет ресурсы	1
			Наличие и обновление систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса	1
			Наличие и систематическое обновление портфолио преподавателя. Проведение открытого урока по дисциплине	1
	1.4.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	Качественное и своевременное оформление и предоставление текущей и отчетной документации	1
	1.5.	Наличие победителей и призеров олимпиад, соревнований, конкурсов. Наличие разработанных и применяемых электронных учебных пособий. (Учитываются мероприятия предлагаемые методическим кабинетом и проводимые под эгидой Министерства просвещения РФ, министерства образования и науки Нижегородской области)	• на федеральном и международном уровне	2
			• на областном уровне	1,5
• на городском уровне /интернет-проекты (юбилейные акции, тематические диктанты, сетевые олимпиады и т.п.)			1	
1.6.	Наличие аналитической, диагностической работы преподавателя (с предоставлением планов индивидуальной работы с неуспевающими,	Наличие и систематическое использование результатов мониторинга успеваемости обучающихся в работе	0,5	

		слабоуспевающими, с повышенной мотивацией)		
	1.7.	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Систематическое использование ИКТ в учебно-воспитательном процессе	0,5
	1.8.	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Систематическое внедрение в образовательную деятельность инновационных методик, технологий. Участие в работе опытно-экспериментальных площадок, творческих групп, комиссий и советов	1
	1.9.	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	Кабинет принят к новому учебному году/семестру без замечаний. Оформление и/или обновление стендов (информационных носителей) в учебном помещении. 100% сохранность мебели и оборудования в учебном помещении	0,5
	1.10.	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (с подтверждением)	Прохождение курсовой подготовки, стажировки на предприятии	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Внеурочная работа с обучающимися по дисциплине (проектно-исследовательская деятельность, коллективные творческие дела по профилю деятельности, работа в рамках предметных недель, декад и месячников, конкурсы, фестивали, конференции с обязательной сдачей отчетов, наградных документов и др. в метод. кабинет) с указанием количества участников.	Организация внеурочной работы по дисциплине	1
			Доля обучающихся, охваченных проектной, исследовательской, конкурсной, олимпиадной деятельностью: <ul style="list-style-type: none"> • свыше 30% • 20-30% 	1,5 1
	2.2.	Профориентационная работа и работа по трудоустройству выпускников	Активное участие в профориентационных мероприятиях для абитуриентов и в трудоустройстве выпускников.	1
Итого:				20,5

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да	-2

2	Нарушения трудовой дисциплины, зафиксированные в распоряжениях/приказах/протоколах/справках	Да		-2
3	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
4	Невыполнение заданий и оперативных поручений руководства	Да		-2
5	Замечания по ведению документации преподавателя (журналов учебных занятий)	Да		-2
6	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
Итого:				12

3.6. Критерии стимулирования мастера производственного обучения

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1	Уровень успеваемости обучающихся по итогам каждого семестра	Успеваемость на уровне 100%	2
			Успеваемость 80-99%	1,5
	1.2	Уровень качества успеваемости обучающихся по итогам каждого семестра	Уровень качества успеваемости выше 60%	2
			Уровень качества успеваемости 50-59%	1,5
			Уровень качества успеваемости 40-49%	1
	1.3	Методическая работа (с обязательной сдачей документации в методический кабинет по каждому пункту) (Учитываются мероприятия предлагаемые методическим кабинетом и проводимые под эгидой Министерства просвещения РФ, министерства образования и науки Нижегородской области)	Участие в семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах	1
			Наличие публикаций в печатных изданиях, участие в интернет-проектах с указанием ссылки на интернет ресурсы	1
			Наличие и обновление систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса	1
			Наличие и систематическое обновление портфолио мастера п.о. Проведение открытого практического занятия по учебной практике	1
	1.4	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	Качественное и своевременное оформление и предоставление текущей и отчетной документации	1
	1.5	Наличие победителей и призеров олимпиад, соревнований, конкурсов. Наличие разработанных и применяемых электронных учебных пособий. (Учитываются мероприятия предлагаемые методическим кабинетом и проводимые под эгидой Министерства просвещения РФ, министерства образования и науки Нижегородской области)	• на федеральном и международном уровне	2
			• на областном уровне	1,5
• на городском уровне			1	
1.6	Наличие аналитической, диагностической работы мастера п.о. (с предоставлением планов индивидуальной работы с	Наличие и систематическое использование результатов мониторинга успеваемости обучающихся в работе	0,5	

		неуспевающими, слабоуспевающими, с повышенной мотивацией)		
	1.7	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Систематическое использование ИКТ в учебно-воспитательном процессе	0,5
	1.8	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Систематическое внедрение в образовательную деятельность инновационных методик, технологий. Участие в работе опытно-экспериментальных площадок	1
	1.9	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	Мастерская принята к новому учебному году/семестру без замечаний. Оформление и/или обновление стендов (информационных носителей) в мастерской. 100% сохранность мебели и оборудования в учебном помещении	0,5
	1.10	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (с подтверждением)	Прохождение курсовой подготовки, стажировки на предприятии	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1	Внеурочная работа с обучающимися по профессии (проектно-исследовательская деятельность, коллективные творческие дела по профилю деятельности, работа в рамках недель по профессии, декад и месячников, конкурсы, фестивали, конференции с обязательной сдачей отчетов, наградных документов и др. в метод. кабинет)	Организация внеурочной работы по профессии	1
			Доля обучающихся, охваченных проектной, исследовательской, конкурсной, олимпиадной деятельностью: • свыше 30% • 20-30%	1,5 1
	2.3.	Профориентационная работа и работа по трудоустройству выпускников	Активное участие в профориентационных мероприятиях для абитуриентов и в трудоустройстве выпускников.	1
Итого:				20,5

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да	-2
2	Нарушения трудовой дисциплины, зафиксированные в распоряжениях/приказах/протоколах/справках	Да	-2

3	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
4	Невыполнение заданий и оперативных поручений руководства	Да		-2
5	Замечания по ведению документации мастера	Да		-2
6	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
Итого:				12

3.7 Критерии стимулирования руководителя физического воспитания.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Положительная динамика уровня успеваемости обучающихся по итогам каждого семестра	Успеваемость на уровне 100%	2
			Успеваемость меньше 90%, но выше среднего показателя по техникуму и не ниже личного показателя в предыдущем семестре	1
	1.2.	Положительная динамика уровня качества успеваемости обучающихся по итогам каждого семестра	Уровень качества успеваемости выше 60%, но не ниже личного показателя в предыдущем семестре	2
			Уровень качества успеваемости 50-59%, но не ниже личного показателя в предыдущем семестре	1,5
			Уровень качества успеваемости 40-49%, но не ниже личного показателя в предыдущем семестре	1
	1.3.	Методическая работа	Участие в семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса	1
			Наличие публикации в печатных изданиях, участие в интернет-проектах, на официальном сайте	1
	1.4.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	Качественное и своевременное оформление и предоставление текущей и отчетной документации	2
	1.5.	Наличие победителей и призеров соревнований (Учитываются мероприятия предлагаемые методическим кабинетом и проводимых под	<ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на областном уровне • на городском уровне 	2 1,5 1

		эгидой Министерства просвещения РФ, министерства образования и науки Нижегородской области)		
	1.6.	Наличие аналитической, диагностической работы	Наличие и систематическое использование результатов мониторинга успеваемости обучающихся в работе	1
	1.7.	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Систематическое использование ИКТ в учебно-воспитательном процессе. Наличие разработанных и применяемых электронных учебных пособий	1
	1.8.	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Наличие авторских программ, методик, технологий. Участие в работе опытно-экспериментальных площадок	1
	1.9.	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	Спортивный зал принят к новому учебному году без замечаний. Оформление и/или обновление стендов в учебном помещении. 100% сохранность мебели и спортивного инвентаря в учебном помещении	2
	1.10.	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (Учитываются мероприятия предлагаемые методическим кабинетом и проводимых под эгидой Министерства просвещения РФ, министерства образования и науки Нижегородской области)	Прохождение курсовой подготовки	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Организация, проведение спортивных соревнований, спартакиад, мероприятий, способствующих пропаганде и развитию здорового образа жизни:	1
			Использование разнообразных форм внеурочной деятельности	1
			<ul style="list-style-type: none"> • на уровне Техникума • на городском уровне • на областном уровне 	1 1 2

			по дисциплине (предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности по дисциплине)	
	2.2.	Профориентационная работа	Активное участие в профориентационных мероприятиях для школьников	2
Итого:				21

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
		Да	Нет	
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Наличие систематических пропусков обучающимися занятий без уважительной причины	Да		-2
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2
5	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
Итого:				10

3.8 Критерии стимулирования преподавателя-организатора ОБЖ.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Положительная динамика уровня успеваемости обучающихся по итогам каждого семестра	Успеваемость на уровне 100%	2
			Успеваемость меньше 100%, но выше среднего показателя по техникуму и не ниже личного показателя в предыдущем семестре	1,5
			Успеваемость на уровне среднего показателя по техникуму, но выше личного показателя в предыдущем семестре	1
	1.2.	Положительная динамика уровня качества успеваемости обучающихся по итогам каждого семестра	Уровень качества успеваемости выше 60%, но не ниже личного показателя в предыдущем семестре	2
			Уровень качества успеваемости 50-59%, но не ниже личного показателя в предыдущем семестре	1,5
			Уровень качества успеваемости 40-49%, но не ниже личного показателя в предыдущем семестре	1
	1.3.	Методическая работа (Учитываются мероприятия предлагаемые методическим кабинетом и проводимых под эгидой Министерства просвещения РФ, министерства образования и науки Нижегородской области)	Участие в семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах не ниже областного уровня. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса.	1
			Наличие публикации в печатных изданиях, участие в интернет-проектах	1
	1.4.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной	Качественное и своевременное оформление	1

		инструкции	предоставление текущей и отчетной документации	
	1.5.	Наличие победителей и призеров соревнований, конкурсов	<ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на областном уровне • на городском уровне 	2 1,5 1
	1.6.	Наличие аналитической, диагностической работы	Наличие и систематическое использование результатов мониторинга успеваемости обучающихся в работе	1
	1.7.	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Систематическое использование ИКТ в учебно-воспитательном процессе. Наличие разработанных и применяемых электронных учебных пособий	1
	1.8.	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Наличие авторских программ, методик, технологий Участие в работе опытно-экспериментальных площадок	1
	1.9.	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	Кабинет принят к новому учебному году без замечаний Оформление и/или обновление стендов в кабинете	1
			100% сохранность мебели и инвентаря в кабинете	1
	1.10.	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (Учитываются мероприятия предлагаемые методическим кабинетом и проводимых под эгидой Министерства просвещения РФ, министерства образования и науки Нижегородской области)	Прохождение курсовой подготовки	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Организация военно-патриотической работы	Организация, проведение или участие в военно-патриотических мероприятиях: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне Техникума • на городском уровне • на областном уровне 	1 1,5 2
			Использование разнообразных форм внеурочной деятельности	1

			по дисциплине (предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности по дисциплине)	
	2.2.	Профориентационная работа	Активное участие в профориентационных мероприятиях для школьников	2
Итого:				20

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Наличие систематических пропусков обучающимися занятий без уважительной причины	Да		-2
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2
5	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
Итого:				10

3.9 Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки. Участие в конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах не ниже областного уровня, наличие публикаций за рассматриваемый период	1
	1.2.	Наличие системы работы с документами	Качественное (без замечаний) и своевременное оформление и предоставление текущей и отчетной документации	1
	1.3.	Наличие победителей и призеров олимпиад, соревнований, конкурсов	<ul style="list-style-type: none"> • на федеральном и международном уровне • на областном уровне • на городском уровне 	2 1,5 1
	1.4.	Наличие авторской образовательной программы	Разработка авторской образовательной программы, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия	1
	1.5.	Наличие диагностической работы	Проведение анкетирования, опросов, различных диагностических мероприятий по проблемам, возникающим в жизни студенческой группы (при условии предоставления обработанного материала)	2
	1.6.	Применение информационных технологий в образовательном процессе	Уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе	1
	1.7.	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм	Оформление и обновление сменных выставок и стендов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм	1
	1.8.	Наличие работы с родителями (законными представителями)	Привлечение родителей (законных представителей) к организации и проведению мероприятий	1

	1.9.	Методическое обеспечение образовательного процесса	Наличие методических разработок занятий и мероприятий с обучающимися согласно утвержденной образовательной программе, а также образцов изделий, учебных проектов и т.д.	1
	1.10.	Сотрудничество с ОДО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Организация и участие в проведении мероприятий совместно с ОДО, организациями культуры, физической культуры и спорта, здравоохранения и др.	2
	1.11.	Работа с обучающимися из социально неблагополучных семей	Вовлечение обучающихся из социально неблагополучных семей в объединения дополнительного образования	2
			Сохранение контингента данных обучающихся	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Профориентационная работа	Активное участие в профориентационных мероприятиях	2
Итого:				18

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в помещении Техникума	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
Итого:			6

3.10 Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Участие в реализации программы развития Техникума, участие в инновационной и экспериментальной работе в Техникуме	Участие в разработке программы воспитания обучающихся	1
			Наличие авторских программ. Участие в работе опытно-экспериментальных площадок	1
	1.2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Качественное (без замечаний) и своевременное оформление и предоставление текущей и отчетной документации	1
	1.3.	Участие в системе мониторинга в Техникуме	Разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса	1
	1.4.	Наличие системы работы с одаренными обучающимися	Использование методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся Разработка и реализация программ для работы с одаренными обучающимися	1
	1.5.	Наличие работы с родителями (законными представителями), педагогами	Наличие групповой и индивидуальной работы с родителями (законными представителями), педагогами	1
	1.6.	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в Техникуме	Проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся. Разработка конкретных рекомендаций педагогам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении обучающихся	1
Количество обращений обучающихся, педагогов, родителей за консультациями к педагогу-психологу выше уровня прошлого года			1	
1.7.	Наличие системы и анализ результатов	Доля обучающихся, охваченных		

	диагностической работы педагога-психолога в Техникуме (при условии предоставления обработанного материала)	<p>диагностическими процедурами:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 40 - 50% • выше 50 % 	1 2
		<p>Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 40 - 50% • выше 50 % 	1 2
		<p>Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 40 - 50% • выше 50 % 	1 2
1.8.	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Проведение массовых мероприятий, направленных на психологическое просвещение участников образовательного процесса	1
1.9.	Наличие коррекционно-развивающей работы в Техникуме	<p>Доля обучающихся, охваченных групповыми и индивидуальными коррекционно-развивающими занятиями:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20-29% • выше 30% 	1 2
1.10	Повышение квалификации	<p>Прохождение курсовой подготовки. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций и т.д. (ссылка на страницу сайта)</p>	1
		Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, пед.советах и т.д.	1
1.11	Наличие системы работы с обучающимися группы риска	<p>Проведенные коррекционно-развивающие, просветительские работы с обучающимися данной категории. Снижение доли обучающихся, состоящих на контроле (внутритехникума, ОУУПи ПДН, КДНиЗП)</p>	1
		Отсутствие правонарушений	1

			среди обучающихся	
	1.12	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Представление материалов в электронном и печатном виде	1
	1.13	Работа с обучающимися из социально неблагополучных семей	Выявление склонностей к асоциальному поведению, психолого-педагогическая коррекция асоциального поведения	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Профорientационная работа	Активное участие в профорientационных мероприятиях	2
Итого:				25

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
		Да		
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
Итого:				6

3.11 Критерии материального стимулирования методиста, методиста ресурсного центра.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Методическое сопровождение образовательного процесса	Все рабочие программы учебных дисциплин, модулей, практик обновлены	2
			Все УМК по дисциплинам, модулям сформированы полностью	2
			Все дополнительные образовательные программы составлены в соответствии с требованиями	2
	1.2.	Методическое сопровождение педагогических работников	Проведение пед. работниками открытых занятий, мастер-классов, подготовка публикаций и др. (при помощи методиста): <ul style="list-style-type: none"> • на областном уровне • на всероссийском уровне 	1 2
	1.3.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Наличие и использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений	2
	1.4.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	<ul style="list-style-type: none"> • на областном уровне • на всероссийском уровне 	1 2
	1.5.	Наличие победителей и призёров в профессиональных конкурсах	<ul style="list-style-type: none"> • на областном уровне • на всероссийском уровне 	1 2
	1.6.	Эффективность индивидуального профессионального роста зав. методического кабинета, методиста	Наличие опубликованных методических разработок, рекомендаций, статей и т.д.	1
			Наличие выпущенной методической продукции	1
			Результативность участия в педагогических конкурсах (при наличии документального подтверждения): <ul style="list-style-type: none"> • на областном уровне • на всероссийском уровне 	1 2

2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Работа с документацией	Отсутствие замечаний со стороны администрации колледжа, представителей контролирующих органов	2
Итого:				20

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
		Да		
1	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
2	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Обоснованные жалобы со стороны педагогических работников	Да		-2
Итого:				6

3.12 Критерии материального стимулирования заведующего учебной частью.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Система работы с документами	Отсутствие замечаний по оформлению учебных журналов преподавателями	2
			Отсутствие замечаний со стороны администрации Техникума, представителей контролирующих органов	1
			Качественное заполнение бланков строгой отчетности (дипломы, свидетельства и т.п.)	2
	1.2.	Организация и контроль теоретического обучения	Соответствие записей в учебном журнале с календарно-тематическим планированием	2
			Контроль за выполнением учебных планов и программ, расписанием учебных занятий	2
1.3.	Информатизация управленческой деятельности	Применение информационных технологий и компьютерной техники в управленческой деятельности	1	
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Наличие и использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений	2
	2.2.	Проведение работы с обучающимися	Подготовка документации к экзаменационным сессиям (экзаменационные ведомости)	1
			Контроль за движением контингента	1
			Оформление учебной документации (личные дела, зачетные книжки, студенческие билеты и т.п.)	2
Итого:				16

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

3	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
Итого:				6

3.13 Критерии материального стимулирования заведующего отделением.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Сохранение контингента обучающихся на отделении	Отсутствие отчисленных студентов на отделении по неуважительной причине за рассматриваемый период	2
	1.2.	Отсутствие условно переведенных обучающихся на отделении	Переведено условно 0% обучающихся	2
			Переведено условно не более 5% обучающихся	1
	1.3.	Система работы с документами	Своевременное ведение и сдача обязательной текущей и отчетной документации в рамках должностной инструкции	1
			Отсутствие замечаний со стороны администрации Техникума, представителей контролирующих органов	1
	1.4.	Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации на отделении	Положительная динамика абсолютной успеваемости обучающихся на отделении	2
			Абсолютная успеваемость обучающихся на отделении на уровне последних показателей	1
			Положительная динамика качественной успеваемости обучающихся на отделении	2
			Качественная успеваемость обучающихся на отделении на уровне последних показателей	1
	1.5.	Результаты государственной (итоговой) аттестации обучающихся на отделении	Наличие дипломов с отличием не ниже 10% от числа выпускников (на отделении)	2
			Наличие дипломов с отличием не ниже 5-9% от числа выпускников (на отделении)	1
	1.6.	Посещаемость студентами занятий (на отделении)	Доля студентов на отделении, посещающих занятия (не считая отсутствующих по уважительным причинам): • 100% • 90-99%	2
				1
	1.7.	Информатизация управленческой деятельности	Применение информационных технологий и компьютерной техники в управленческой	1

			деятельности	
	1.8.	Самообразование	Участие в семинарах, прохождение курсов повышения квалификации, самостоятельное изучение применения действующих положений, инструкций и т.п.	2
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Наличие и использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений	2
	2.2.	Организация дипломного проектирования	Доля дипломных проектов, имеющих практическую значимость (на отделении): <ul style="list-style-type: none"> • более 50% • 40-39% 	2 1
Итого:				23

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
		Да		
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
2	Наличие систематических пропусков обучающимися занятий без уважительной причины (на отделении)	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
Итого:				6

3.14. Критерии материального стимулирования инженера по ГО.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Разработка и корректировка плана Гражданской обороны	Разработка и корректировка плана ГО	2
	1.2.	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе за рассматриваемый период	1
	1.3.	Система работы с обучающимися и сотрудниками Техникума	Своевременное организация подготовки к ГО	2
			Осуществление регулярной проверки состояния ГО в техникуме	1
			Планирование и проведение командно-штабных учений по ГО	2
	1.4.	Система работы с документами	Своевременное доведение информации до сотрудников и обучающихся Техникума	1
			Отсутствие замечаний со стороны директора техникума, представителей контролирующих органов	1
	1.5.	Методическая работа с педагогами	Обобщение педагогического опыта	1
			Участие в распространении информации по ГО по Техникуму	1
	1.6.	Наличие и выполнение плана посещений мероприятий по ГО	Наличие и выполнение плана посещений мероприятий по ГО	1
1.7.	Информатизация управленческой деятельности	Применение информационных технологий и компьютерной техники в управленческой деятельности	1	
		Своевременное обновление информации на сайте техникума по курируемым направлениям	1	
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.5.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Наличие и использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений	1

	2.6.	Работа общественными организациями, органом государственного управления по курируемым вопросам	с	Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления техникума и другими организациями, отраженное в локальных актах техникума, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях	с	1
Итого:						17

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогических работников	Да		-2
Итого:				6

3.15. Критерии материального стимулирования техник-смотритель зданий.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки, переподготовки	1
	1.2.	Система работы с документами	Своевременное ведение обязательной текущей и отчетной документации в рамках должностной инструкции	1
			Отсутствие замечаний со стороны директора техникума, представителей контролирующих органов	1
	1.3.	Эффективная работа по подготовке здания к эксплуатации	Проведение регулярных работ по проверке состояния здания	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Обеспечение качественного обслуживания здания, ремонт	Устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения	2
			Своевременная подготовка заявок на материалы и комплектующие изделия для ремонта и обслуживания здания	1
			Своевременное выполнение заявок по проведению ремонтных работ	1
			Соблюдение режима экономии использования здания (свет, вода, тепло и т.п.)	2
	2.2.	Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей	Сохранность материальных ценностей	1
			Выполнение правил эксплуатации	1
			Своевременное принятие мер по предотвращению разрушения, частичного разрушения здания (профилактический осмотр, график работы оборудования)	1
				Участие в инвентаризации зданий и сооружений организации и их переоценке.
Итого:				15

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогических работников	Да		-2
4	Несвоевременное проведение ремонтных работ оборудования	Да		-2
Итого:				8

3.16 Критерии материального стимулирования библиотекаря.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Позитивные результаты работы с читателями	Доля обучающихся – пользователей библиотеки от общего количества обучающихся в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	0,5 1
			Доля педагогов – пользователей библиотеки от общего количества педагогов Техникума в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	0,5 1
			Книговыдача в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	0,5 1
			Обновление библиотечного фонда в сравнении с предыдущим периодом: • регулярность осталась на прежнем уровне; • регулярность увеличилась	0,5 1
	1.2.	Позитивные результаты справочно-библиографической и информационной работы	Проведение библиотечно-библиографических занятий с обучающимися	2
			Оформление книжных выставок: • оформлено столько же выставок, сколько в предыдущий период; • по сравнению с предыдущим периодом количество оформленных выставок увеличилось	1 2
			Организация и проведение бесед, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию	

			обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> • проведены мероприятия в группах • проведены общетехникумовские мероприятия • проведены мероприятия на уровне города 	1 2 3
			Реализация творческих проектов с обучающимися	2
			Своевременное списание книг	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Методическая инновационная деятельность	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня, а также в общественных мероприятиях	2
			Подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • на областном уровне • на городском уровне • на уровне техникума 	2 1 0,5
			Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах (с указанием сайта)	1
Итого:				19

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса на качество работы зав. библиотекой, библиотекаря	Да	-2
3	Создание конфликтных ситуаций	Да	-2
Итого:			6

3.17 Критерии материального стимулирования секретаря в методическом кабинете.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Организация ритмичной и бесперебойной работы с документами	Своевременное осуществление подготовки учебной документации к началу учебного года и семестров	2
			Оперативная подготовка и обработка учебной экзаменационной документации, сводных семестровых ведомостей успеваемости по группам в течение учебного года	1
			Своевременное осуществление подготовки сводных ведомостей успеваемости, зачетных книжек, оформление приложений к дипломам по выпускным группам	1
			Своевременное заполнение и ведение книги движения студентов на учебный год, выписка академических справок	1
			Контроль за своевременной выпиской допусков студентам на передачу экзаменов и зачетов, внесение изменений в семестровые ведомости успеваемости	1
			Соблюдение требований по защите персональных данных	1
			Оперативная и качественная работа с входящей и исходящей (электронной) корреспонденцией	2
	1.2.	Самообразование	Участие в семинарах, прохождение курсов повышения квалификации, самостоятельное изучение применения действующих положений, инструкций и т.п.	2
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Качество выполнения работы	Обеспечение сохранности журналов	2
			Отсутствие замечаний со стороны администрации Техникума, представителей контролирующих органов по ведению учебной документации	1
			Качественное заполнение бланков строгой отчетности	2
Итого:				16

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Своевременное осуществление подготовки учебной документации к началу учебного года и семестров (оформление журналов, студенческих билетов, зачетных книжек)	Да		-2
2	Отсутствие сохранности вверенной документации	Да		-2
3	некачественное заполнение бланков строгой отчетности (приложений к дипломам)	Да		-2
Итого:				6

3.18 Критерии материального стимулирования секретаря ресурсного центра.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1	Организация ритмичной и бесперебойной работы с документами	Своевременное осуществление подготовки учебной документации к началу учебного процесса: прием заявлений, формирование личных дел, приказа о зачислении, приказа об отчислении подготовка документа об образовании, внесение данных в ФИЗ ДПО и ПО	2
			Подготовка сводных ведомостей по профессии в течении учебного процесса	1
			Своевременное осуществление подготовки сводных ведомостей успеваемости, протоколов, свидетельств, оформление приложений к свидетельству по выпускным группам	1
			Своевременное заполнение и ведение поименной книги, журнала выдачи свидетельств на учебный год	1
			Контроль за своевременной оплатой образовательных услуг.	1
			Соблюдение требований по защите персональных данных	1
			Оперативная и качественная работа с входящей и исходящей (электронной) корреспонденцией	2
	1.2	Самообразование	Участие в семинарах, прохождении курсов повышения квалификации, самостоятельное изучение применения действующих положений, инструкций, изучение методических рекомендаций и т.п.	2
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1	Качество выполнения работы	Обеспечение сохранности журналов	2
			Отсутствие замечаний со стороны администрации Техникума, представителей контролирующих органов по ведению учебной документации	1
			Качественное заполнение бланков строгой отчетности (свидетельств)	2

Итого:	16
--------	----

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Своевременное осуществление подготовки учебной документации к началу учебного года и семестров (оформление журналов, студенческих билетов, зачетных книжек)	Да	-2
2	Отсутствие сохранности вверенной документации	Да	-2
3	некачественное заполнение бланков строгой отчетности (приложений к дипломам)	Да	-2
Итого:			6

3.19 Критерии материального стимулирования инженера-электроника.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Обеспечение ритмичной и бесперебойной работы оборудования и внутренних локальных сетей	Своевременное осуществление подготовки оборудования к работе, технический осмотр отдельных устройств и узлов, контроль параметров надежности электронных элементов оборудования	2
			Активное участие в разработке перспективных и годовых планов и графиков работы технического обслуживания и ремонта оборудования, предупреждение браков и простоев в работе	1
			Четкая организация технического обслуживания электронной техники, рациональное её использование	1
			Осуществление контроля за проведением ремонта и испытаний оборудования, соблюдение инструкций по эксплуатации	1
			Своевременная модернизация локальной сети	1
			Своевременная замена неисправного, устаревшего или неподходящего оборудования	1
			Своевременное документальное оформление по приходу, замене компьютерного оборудования, программ, проведение диагностик компьютеров с занесением в журнал	1
			1.2.	Самообразование
	1.3.	Обеспечение безопасности и	Своевременное обеспечение безопасности при работе в сети	1

		антивирусной защиты	Интернет (контентная фильтрация и др.)	
			Своевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Качество выполнения работ	Качество внедрения нового программного обеспечения в образовательный процесс	1
			Высокое качество организации работы с провайдерами	1
			Качественная, бесперебойная работа оборудования и локальной сети Техникума	2
Итого:				15

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Несвоевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера	Да	-2
2	Сбой работы оборудования и локальной сети колледжа по вине инженера-электроника, электроника	Да	-2
3	Несоблюдение требований по защите персональных данных в ИСПДн	Да	-2
Итого:			6

3.20 Критерии материального стимулирования лаборанта.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии		2
	1.2.	Своевременная и качественная подготовка оборудования для лабораторных работ		2
	1.3.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда, пожарной и электробезопасности		2
	1.4.	Обеспечение сохранности и рационального использования учебного оборудования		2
	1.5.	Соответствие оборудования инвентаризационным описям и условиям хранения		2
2. Выплаты за качество выполненной работы	2.1	Своевременность и качество исполнения приказов и поручений администрации, качество выполнения функциональных обязанностей		2
	2.2	Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб, (замечания) со стороны руководства, сотрудников, студентов		2
	2.3	Отсутствие фактов нарушения должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности приказов и поручений директора		2
Итого:				16

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
2	Замечания руководителя по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	-2
3	Создание конфликтных ситуаций	Да	-2
Итого:			6

3.21 Критерии материального стимулирования кассира

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Обеспечение бесперебойной работы кассового аппарата	1
			Оперативное осуществление приема и контроля (замена) денежных средств, своевременное внесение информации о приходных и расходных операциях	2
			Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	1
			Обеспечение руководителей, аудиторов, проверяющих органов и других пользователей бухгалтерской отчетности сопоставимой и достоверной бухгалтерской информацией по кассе	1
	1.2.	Составление отчетов	Оперативное и точное составление ежедневной, ежемесячной, ежеквартальной и годовой бухгалтерской отчетности в соответствии с инструкцией	1
			Сложность составления некоторых видов отчетов	1
	1.3.	Повышение квалификации	Освоение новых программ, новых видов отчетов	1
			Прохождение курсов повышения квалификации, самообразование	1
	1.4.	Эффективное использование средств	Наличие денежных средств в кассе не превысило установленных норм	2
			Достигнута экономия в расходовании средств	1
1.5.	Работа по введению АЦК «Госфинансы»	Работа без нарушения сроков и иных требований	1	
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Работа в единой информационной сети	Занесение информации без нарушения сроков и иных требований	2
			Дополнительное занесение информации	1

	2.2.	Работа с компьютерными бухгалтерскими программами «1С» и др.	Работа без нарушения сроков и иных требований	1
Итого:				17

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
		Да		
1	Замечания вышестоящих органов по нарушению сроков предоставленных форм бухгалтерской отчетности	Да		-2
2	Замечания руководителя по работе с документами согласно должностной инструкции	Да		-2
3	Создание конфликтных ситуаций	Да		-2
Итого:				6

3.22 Критерии материального стимулирования специалиста по охране труда.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.4.	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки, переподготовки	1
	1.5.	Система работы с документами	Своевременное ведение обязательной текущей и отчетной документации в рамках должностной инструкции	2
			Отсутствие замечаний со стороны директора Техникума, представителей контролирующих органов	1
	1.6.	Информатизация деятельности специалиста по охране труда	Применение информационных технологий и компьютерной техники в деятельности специалиста по охране труда	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.6.	Обеспечение условий охраны труда участников образовательного процесса в колледже	Отсутствие случаев травматизма	2
			Своевременное обеспечение работников и студентов средствами индивидуальной защиты и спецодеждой согласно нормативам	2
			Отсутствие нарушений техники безопасности сотрудниками и студентами Техникума	2
			Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы	2
			Своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, организация обучения сотрудников	2
Итого:				15

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да	-2
2	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2

3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		-1
Итого:				5

3.23 Критерии материального стимулирования специалиста в сфере закупок.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	1
			Оперативное осуществление приема и контроля документации в рамках закупочной системы техникума и подготовки их к обработке.	2
			Достижение заданных результатов в рамках системы для обеспечения нужд техникума.	2
			Обеспечение руководителей, проверяющих органов и других пользователей сопоставимой и достоверной информацией в рамках закупочной деятельности техникума.	2
			Соблюдение требований нормативно правовых и локальных актов, инструкций, приказов и распоряжений директора.	1
			Контроль оформления и отражение фактов хозяйственной деятельности в рамках закупочной системы техникума.	2
			Наличие и сохранность документации в рамках закупочной системы.	1
	1.2	Повышение квалификации	Участие в семинарах, прохождение курсов повышения квалификации, самообразование – самостоятельное изучение применения действующих положений, инструкций, правовых актов	1
			Необходимые дополнительные освоения: новых видов программ, инструкций, новых видов отчетности.	1
	2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Работа в единой информационной сети (сайты государственных закупок и др.)	Занесение информации без нарушения сроков и иных требований
Результативность выполнения наиболее сложных внеплановых работ.				1
Итого:				15

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Несоблюдение законодательства и иных нормативно-правовых актов.	Да		-2
2	Замечания руководителя по работе с документами согласно должностной инструкции	Да		-2
3	Отсутствие контроля за соблюдением сотрудниками Правил внутреннего трудового распорядка, состоянием трудовой дисциплины	Да		-2
Итого:				6

3.24 Критерии материального стимулирования специалиста по кадрам.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Обеспечение ритмичной и бесперебойной работы с документами	Четкое соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, связанных с трудовой деятельностью, условий коллективного и трудовых договоров	2
			Своевременная подготовка приказов директора Техникума, связанных с трудовой деятельностью сотрудников	2
			Грамотное оформление и хранение карточек формы Т-2, личных дел, трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек (электронных трудовых книжек)	2
			Оперативность и достоверность составления отчетности	1
			Оперативное обеспечение контролирующих органов достоверной информацией по кадрам	1
			Своевременная выдача справок из архива по поступающим запросам	1
			Соблюдение требований по защите персональных данных	1
	1.2.	Самообразование	Участие в семинарах, прохождение курсов повышения квалификации, самостоятельное изучение применения действующих положений, инструкций, правовых актов	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Качество выполняемых работ	Качественный контроль за соблюдением сотрудниками Правил внутреннего трудового распорядка, состоянием трудовой дисциплины	2
			Инициатива и применение в работе современных методов для качественного управления кадрами	1
			Вносит предложения по совершенствованию работы	2
Итого:				16

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Несоблюдение трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, связанных с трудовой деятельностью	Да		-2
2	Замечания руководителя по работе с документами согласно должностной инструкции	Да		-2
3	Отсутствие контроля за соблюдением сотрудниками Правил внутреннего трудового распорядка, состоянием трудовой дисциплины	Да		-2

3.25 Критерии материального стимулирования документоведа.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Обеспечение ритмичной и бесперебойной работы документами	Своевременная подготовка и передача первичных документов (положений, приказов, актов и т.п.)	2
			Оперативность и достоверность составления отчетности с указанием вида отчета	1
			Качественное заполнение и хранение бланков строгой отчетности (дипломов)	1
			Инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда	1
			Своевременная сдача в архив дел постоянного (временного) хранения	1
			Своевременная выдача документов и дел по поступающим запросам	1
			Обеспечение сохранности дел	1
			Оперативность, системность и качество ведения документации	1
	1.2.	Обеспечение безопасности персональных данных	Соблюдение требований по защите персональных данных	2
	1.3.	Самообразование	Участие в семинарах, прохождение курсов повышения квалификации, самостоятельное изучение применения действующих положений, инструкций, правовых актов с документальным подтверждением	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Качество выполняемых работ	Выполнение неотложных поручений	2
			Соблюдение требований нормативно-правовых и локальных актов, инструкций, приказов и распоряжений директора	1
Итого:				15

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Несоблюдение требований, установленных правилами хранения архивных документов	Да		-2
2	Замечания руководителя по работе с документами согласно должностной инструкции	Да		-2
3	Непредставление в установленные сроки сведений, документов в бухгалтерию	Да		-2
Итого:				6

3.26 Критерии материального стимулирования юрисконсульта, юрисконсульта ресурсного центра.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Компетентность и качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	Срочность выполнения работ	2
			Применение информационных технологий и компьютерной техники в делопроизводстве	1
			Консультирование сотрудников Техникума по правовым вопросам	2
			Качественная проверка документации по закупкам на соответствие требованиям законодательства РФ, претензионная работа с неплательщиками по договорам об образовании	2
			Обеспечение регистрации юридических лиц, внесение изменений в учредительные документы	2
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции	Своевременное и качественное выполнение работы	1
			Своевременная и качественная разработка локальных актов	2
			Организация обучения граждан с полным возмещением затрат	2
			Участие в судебных заседаниях при рассмотрении дел:	
			мировой суд (иные правоохранительные органы)	1
			городской суд	2
			суд апелляционной инстанции	3
			суд кассационной инстанции	4
Итого:				21

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса на качество работы	Да	-2
3	Создание конфликтных ситуаций	Да	-2
Итого:			6

3.27 Критерии материального стимулирования водителя.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Обеспечение ритмичной и бесперебойной работы автотранспорта	Безопасное и эффективное управление транспортным средством в различных условиях дорожного движения (соблюдение Правил дорожного движения, перевозки пассажиров)	2
			Своевременное проведение технических осмотров автотранспортных средств, обязательного страхования гражданской ответственности	2
			Своевременное устранение мелких неисправностей в процессе эксплуатации транспортного средства	1
			Ведение и содержание документации – путевых листов и др. документации в надлежащем порядке	1
			Содержание в чистоте и порядке гаражного бокса, исправность и сохранность инструмента	1
	1.2.	Соблюдение техники безопасности	Отсутствие замечаний на соблюдение требований по технике безопасности и пожарной безопасности	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Качество выполняемых работ	Безаварийная работа автотранспортного средства (отсутствие ДТП и замечаний со стороны органов исполнительной власти)	2
Итого:				10

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Несвоевременное проведение технических осмотров автотранспортных средств, обязательного страхования гражданской ответственности	Да	-2

2	Замечания по соблюдению требований по технике безопасности пожарной безопасности	Да		-2
3	Наличие ДТП и замечаний со стороны органов исполнительной власти	Да		-2
Итого:				6

3.28 Критерии материального стимулирования обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник).

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Сохранность имущества Техникума	Предупреждение случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	1
	1.2.	Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции	Оперативное выполнение работ	1
			Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПин	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Внеплановая работа	Участие в текущем ремонте помещений Техникума, благоустройстве территории около Техникума	2
Итого:				5

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса на качество работы	Да	-1
3	Создание конфликтных ситуаций	Да	-1
Итого:			3

3.29 Критерии материального стимулирования кладовщика.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Обеспечение ритмичной и бесперебойной работы по организации складского учета	Осуществление руководства работами по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей	2
			Грамотная организация проведения отпуска, приема товарно-материальных ценностей, погрузочно-разгрузочных работ на складе с соблюдением правил охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	1
			Соблюдение правил оформления и сдачи приходно-расходных документов	1
	1.2.	Соблюдение правил техники безопасности	Отсутствие замечаний со стороны администрации колледжа на соблюдение правил по технике безопасности и пожарной безопасности	2
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.2.	Качество выполнения работ	Качественное обеспечение сохранности складированных товарно-материальных ценностей	2
			Качественное составление отчетности, участие в проведении инвентаризаций товарно-материальных ценностей	2
Итого:				10

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение сохранности складированных товарно-материальных ценностей	Да	-2
2	Несвоевременное представление учетной-отчетной документации, обнаружение недостатков и излишек по результатам инвентаризации	Да	-2
3	Несоблюдение правил охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при ведении складского учета	Да	-2
Итого:			6

3.30 Критерии материального стимулирования плотника.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции	Оперативное выполнение работ	1
			Соблюдение требований техники безопасности и правил пожарной безопасности при выполнении работ	1
			Своевременное выполнение заявок на все виды плотницких работ	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Внеплановая работа	Участие в текущем ремонте помещений Техникум, благоустройстве территории около Техникум	2
Итого:				5

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса на качество работы	Да	-1
3	Создание конфликтных ситуаций	Да	-1
Итого:			3

3.31. Критерии материального стимулирования охранника

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	1
	1.2.	Система работы с документами	Своевременное ведение журналов в рамках должностной инструкции	2
			Отсутствие замечаний со стороны директора техникума, представителей контролирующих органов	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Обеспечение качественного обслуживания	Отсутствие фактов нарушения пропускного режима	2
			Своевременное информирование руководства техникума о нарушениях пропускного режима, правил пожарной безопасности, чрезвычайных ситуаций во время дежурства	1
	2.2.	Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей	• Сохранность материальных ценностей	1
			Выполнение правил эксплуатации	1
			Своевременное принятие мер по предотвращению разрушения, частичного разрушения здания (периодический осмотр)	1
Итого:				10

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п\п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители (да, нет)	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте		-2
2	Нарушение норм техники безопасности		-2
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах		-2
Итого:			6

3.32. Критерии материального стимулирования механика.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции	Качественное выполнение ремонтных работ механического оборудования	1
			Безаварийное функционирование механического оборудования колледжа	1
			Участие в ликвидации аварийных ситуаций	2
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Внеплановая работа	Участие в текущем ремонте помещений Техникума	1
Итого:				5

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса на качество работы	Да	-1
3	Создание конфликтных ситуаций	Да	-1
Итого:			3

3.33 Критерии материального стимулирования слесаря-сантехника.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.2.	Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции	Качественное выполнение ремонтных работ систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	2
			Выполнение профилактических работ систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	1
			Участие в ликвидации аварийных ситуаций	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.2.	Внеплановая работа	Участие в текущем ремонте помещений колледжа	1
Итого:				5

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса на качество работы	Да	-1
3	Создание конфликтных ситуаций	Да	-1
Итого:			3

3.34 Критерии материального стимулирования слесаря-электрика.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.3.	Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции	Качественное выполнение ремонтных работ системы электроснабжения, сети связи, электроцепи, системы освещения и электрических приборов	2
			Выполнение профилактических работ системы электроснабжения, сети связи, электроцепи, системы освещения и электрических приборов	1
			Участие в ликвидации аварийных ситуаций	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.3.	Внеплановая работа	Участие в текущем ремонте помещений Техникума	1
Итого:				5

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса на качество работы	Да	-1
3	Создание конфликтных ситуаций	Да	-1
Итого:			3

3.35 Критерии материального стимулирования социального педагога.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.14.	Правонарушения обучающихся, состоящих на проф.учете	Отсутствие правонарушений обучающихся, состоящих на внутреннем учете	1
	1.15.	Посещаемость учебных занятий обучающимися, состоящими на проф.учете.	100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам	1
			90% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам	0,5
	1.16.	Наличие неуспевающих по итогам каждого семестра, состоящих на проф.учете.	Отсутствие неуспевающих по итогам каждого семестра, состоящих на внутреннем учете.	1
	1.17.	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Ежемесячный учет организации свободного времени обучающихся при взаимодействии с социумом	1
			Организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, состоящих на внутреннем учете	1
1.18.	Наличие системы работы с обучающимися из группы «риска»	Снижение доли обучающихся, состоящих на контроле (внутри техникума, ОУУиПДН, КДНиЗП)	1	
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Качественное (без замечаний) и своевременное оформление и предоставление текущей и отчетной документации	1
	2.3.	Наличие диагностической и аналитической работы	Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутреннем учете): - по успеваемости	2

		обучающихся; - по состоянию здоровья; - по занятости в свободное время; - составление социального паспорта семей.	
2.4.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями (законными представителями), обучающимися	Участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей (законными представителями), выступления на классных часах, педсоветах.	1
		Участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати	1
2.5.	Наличие работы с родителями обучающихся (лицами, их заменяющими, законными представителями)	Наличие работы с родителями(законными представителями), (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).	2
2.6.	Работа с обучающимися из социально неблагополучных семей	Реализация плана индивидуальной работы с обучающимися из социально неблагополучных семей, а также с их родителями.	1,5
		Посещение на дому с целью обследования жилищно-бытовых условий	0,5
2.7.	Организация работы по социальной адаптации детей-инвалидов, детей-сирот, оставшихся без попечения родителей	Изучение условий их обучения, внеурочной деятельности, оказание помощи кураторам, мастерам п/о в работе с ними	1
2.8.	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки	0,5
	(Учитываются мероприятия предлагаемые методическим кабинетом и проводимых под эгидой Министерства просвещения РФ, министерства образования и науки Нижегородской	Активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, пед.советах и т.д.	0,5

		области)		
	2.9.	Профориентационная работа	Активное участие в профориентационных мероприятиях	2
Итого:				20

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п\п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
		Да		
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да		-1
2	Предписания контрольных органов, не выполненные своевременно	Да		-1
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-1
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		-1
Итого:				4

3.36 Критерии материального стимулирования

слесаря по ремонту оборудования.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Обеспечение ритмичной и бесперебойной работы оборудования	Своевременное осуществление разработки перспективных и текущих планов (графиков) различного вида ремонта оборудования, а так же мер по улучшению эксплуатации и обслуживанию	2
			Оперативность внедрения системы комплексного регламентированного обслуживания, обеспечивающей своевременную наладку и ремонт оборудования	1
			Активное участие в проверке технического состояния оборудования, качестве ремонтных работ	1
			Организация подготовки к ремонтным работам, определение потребности в запасных частях	2
			Четкое осуществление контроля за соблюдением правил эксплуатации, технического обслуживания оборудования	1
			Своевременное обеспечение запасными частями и оборудованием Техникума	1
			Своевременное включение в график различного вида ремонта оборудования	1
			1.2.	Самообразование
1.3.	Соблюдение правил техники безопасности	Отсутствие замечаний со стороны администрации Техникума на соблюдение правил по технике безопасности и пожарной безопасности	1	
2. Выплаты за качество	2.1.	Качество	Обеспечение качественного ремонта оборудования	2

выполняемых работ		выполнения работ	Качественная подготовка материалов для заключения договоров с предприятиями-изготовителями на поставку запасных частей и оборудования	1
			Качественная подготовка заключений по вопросам совершенствования конструкции оборудования, организации ремонтных работ	1
Итого:				15

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
		Да		
1	Несвоевременная разработка перспективных и текущих планов (графиков) различного вида ремонта оборудования	Да		-2
2	Несвоевременная подача заявок на ремонт оборудования, запасные части и материалы	Да		-2
3	Сбой работы оборудования по вине слесаря по ремонту	Да		-2
Итого:				6

3.37. Критерии материального стимулирования руководителя ресурсного центра.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Повышение квалификации (Учитываются мероприятия предлагаемые методическим кабинетом и проводимых под эгидой Министерства просвещения РФ, министерства образования и науки Нижегородской области)	Прохождение курсовой подготовки, переподготовки	1
	1.2.	Система работы с документами	Своевременное ведение обязательной текущей и отчетной документации в рамках должностной инструкции	1
			Отсутствие замечаний со стороны директора Техникума, представителей контролирурующих органов	1
	1.3.	Взаимодействие с предприятиями для обеспечения качественной подготовки специалистов	Наличие заключенных договоров с предприятиями на организацию дополнительного профессионального образования: <ul style="list-style-type: none"> • количество договоров на уровне предыдущего периода • увеличение количества договоров по сравнению с предыдущим периодом 	1 2
			Количество обучающихся по программам дополнительного профессионального образования: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне предыдущего периода • увеличение по сравнению с предыдущим периодом 	1 2
	1.4.		Привлечение внебюджетных средств	Сумма привлеченных внебюджетных средств на уровне предыдущего периода

			Увеличение суммы привлеченных внебюджетных средств по сравнению с предыдущим периодом	2
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Информатизация управленческой деятельности	Применение информационных технологий и компьютерной техники в управленческой деятельности	1
	2.2.	Методическая работа	Проведение семинаров, конференций, мастер-классов и т.д.: <ul style="list-style-type: none"> • на городском уровне • на областном уровне • на федеральном уровне 	1 2 3
			Разработка учебно-методической и учебно-программной документации	2
	2.3.	Наличие реализуемой эффективной программы развития ресурсного центра	Наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы	1
	2.4.	Обеспечение открытости деятельности ресурсного центра	Создание и поддержание в актуальном состоянии страницы ресурсного центра на официальном сайте колледжа	1
	2.5.	Наличие системы мониторинга	Использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений	1
	2.6.	Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей	Сохранность материальных ценностей	0,5
			Выполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования	0,5
			Своевременное принятие мер по предотвращению поломки оборудования (профилактический осмотр, график работы оборудования)	0,5
	2.7.	Обеспечение условий охраны труда участников образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма	0,5
Своевременное обеспечение проведения инструктажа по технике безопасности обучающихся			0,5	
Итого:				20

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п\п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да		-2
2	Предписания контрольных органов, не выполненные своевременно	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
Итого:				8

3.38 Критерии материального стимулирования секретаря руководителя.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Организация ритмичной и бесперебойной работы с документами	Своевременное осуществление подготовки документации (прием и первичная обработка входящих документов)	1
			Оперативное, систематическое и качественное ведение документации	2
			Своевременная доставка документов до исполнителей	2
			Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве	1
			Контроль за своевременным предоставлением, отправкой ответов, отчетов на запросы иных организаций, в т.ч. вышестоящих	2
			Соблюдение требований по защите персональных данных	1
	1.2.	Самообразование	Участие в семинарах, прохождении курсов повышения квалификации, самостоятельное изучение применения действующих положений, инструкций и т.п.	2
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Качество выполнения работы	Обеспечение сохранности журналов	1
			Отсутствие замечаний со стороны администрации Техникума, представителей контролирующих органов по ведению документации	1
			Качественное составление проектов распорядительных (приказы, распоряжения) и информационно-справочных документов(служебные письма, справки, докладные и служебные записки)	2
Итого:				15

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Наличие обоснованных жалоб от сотрудников, обучающихся, законных представителей, родителей	Да	-2
2	Отсутствие сохранности вверенной документации	Да	-2
3	Некачественное заполнение отчетных документов	Да	-2
Итого:			6

3.39 Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Техникума за результативность и качество труда устанавливается приказом директора в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в Техникуме. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.40 Размер выплат стимулирующего характера директору устанавливается приказом учредителя.

3.41 Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам за результативность и качество труда является оценочный лист и приказ директора Техникума о согласовании оценки результативности деятельности работников Техникума. Оценка результативности и качества труда работников Техникума проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.42 Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора Техникума. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор Техникума, заместители директора, руководители цикловых методических комиссий, представители профсоюзной организации работников, работники Техникума.

3.43 Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на работников согласно критериям и баллам, утвержденным настоящим Положением. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы директор Техникума или заместитель директора.

3.44 Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включает: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, дату заполнения оценочного листа.

3.45 Утверждение итоговых оценочных листов работников Техникума проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника и общее количество баллов по оценочным листам.

3.46 В течение 5 рабочих дней с момента заседания экспертно-аналитической группы председатель экспертно-аналитической группы знакомит каждого сотрудника Техникума с оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

3.47 В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник Техникума в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.48 Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты

рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

3.49 Председатель экспертно-аналитической группы представляет директору Техникума информацию о достижениях работников Техникума, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.50 На основании представления председателя экспертно-аналитической группы директор Техникума принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов.

3.51 На основании проведенной оценки достижений работников Техникума производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику Техникума и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя Техникума проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников Техникума и определяется итоговое количество баллов по Техникуму.

3.52 Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, выслуги лет делится на итоговое количество баллов по Техникуму. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

$$HE = (D \times B) / M,$$

где:

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D – денежный вес одного балла;

B – количество баллов;

M – количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 рублей, а общая сумма баллов, набранная работниками, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей.

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Техникума рассчитывается как произведение денежного веса 1 балла на количество баллов каждого работника по результатам труда на период с июля по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок на периоды:
январь-июнь текущего года за результаты работы в предшествующем периоде с июля по декабрь;

июль-декабрь текущего года за результаты работы в предшествующем периоде с января по июнь текущего года.

3.53 Стимулирование работников Техникума, критериальная база оценки качества и результативности труда, по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего Положения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ СПТ им. Б.Г. Музрукова

ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ
ОБЯЗАННОСТИ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И ИНЫХ РАБОТНИКОВ

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За руководство группой:	
Преподавателям профессиональных образовательных организаций	20
2. За проверку письменных работ:	
Преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе	15
Преподавателям по математике, химии, введению в химию, физике, биологии, введению в биологию, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществознанию, введению в обществознание, географии, введению в географию, технической графике	10
3. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ	10
4. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:	
Преподавателям (старшим преподавателям), мастерам производственного обучения в профессиональных образовательных организациях	до 15
5. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:	
Преподавателям, мастерам производственного обучения	до 15
6. За заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности:	

Преподавателям и старшим преподавателям	до 25
7. За обслуживание вычислительной техники:	
Преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:	
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
8. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
При наличии комбинированных мастерских	до 35
9. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	
Преподавателям и другим работникам	до 25
10. За заведование учебно-консультационными пунктами:	
Педагогическим работникам	10
11. За руководство отделами:	
Педагогам дополнительного образования	30
12. Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой	до 35
13. Педагогическим работникам организаций,	

осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
14. Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за обеспечение проведения учебно-тренировочного процесса, соревнований и спортивных мероприятий на время их организации и проведения на выезде вне основного места работы	до 25
15. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
16. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика, за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
17. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ, за исключением доплат, указанных в [пункте 3](#) таблицы.

Доплаты, указанные в [пункте 3](#) таблицы, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ педагогических работников с учетом учебной нагрузки.

2. Доплаты за проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в учебной группе с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных организаций всех типов и видов, за исключением общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих адаптированные основные общеобразовательные программы. Для учебных групп с меньшей наполняемостью расчет размера

доплаты за проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты. Для общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих адаптированные основные общеобразовательные программы, доплаты за проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей.

3. По профессиональным образовательным организациям классное руководство не должно поручаться и дополнительная оплата не производится:

- преподавателям в период нахождения обучающихся на производственной практике, если она продолжается более одного месяца;
- руководящим работникам;
- работникам из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, которым разрешено вести преподавательскую работу в той же образовательной организации;
- лицам, работающим преподавателями по совместительству или для которых данная образовательная организация не является местом основной работы (за исключением лиц, работающих в профессиональных образовательных организациях, учредителем которых является министерство культуры Нижегородской области).

Преподаватель может осуществлять классное руководство только в одной учебной группе.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ СПТ им. Б.Г. Музрукова

Порядок
определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, осуществляющих образовательную деятельность, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

2. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники,	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-

	поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УВП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
2.	Образовательные организации высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие

	образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
	2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7.	Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в медицинских организациях и органах социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

2) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам профессиональных образовательных организаций;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

9) педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

10) преподавателям организации дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое

образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (педагогическое образование).

Работникам организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ СПТ им. Б.Г Музрукова

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ НИЖЕГОРОДСКОЙ
ОБЛАСТИ, А ТАКЖЕ
ИНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ,
УЧРЕДИТЕЛЕМ КОТОРЫХ ЯВЛЯЕТСЯ МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ,
ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), руб.
1.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		10 538
2.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	1,0	11 626
2.2.	2 квалификационный уровень	1,06	12 354
2.3.	3 квалификационный уровень	1,12	13 080
2.4.	4 квалификационный уровень	1,18	13 807
3.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		12 794

4.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		14 327
5.	ПКГ «Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии» (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		16 037

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ СПТ им. Б.Г Музрукова

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ НИЖЕГОРОДСКОЙ
ОБЛАСТИ, А ТАКЖЕ
ИНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ,
УЧРЕДИТЕЛЕМ КОТОРЫХ ЯВЛЯЕТСЯ МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ,
ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии/должности	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), руб.	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) <*>, руб.	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) <***>, руб.
1.	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»				
1.1.	1 квалификационный уровень (санитарка, санитарка (мойщица), младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка)		9 859	11 334	11 105
2.	ПКГ «Средний медицинский и				

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии/должности	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), руб.	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) <*>, руб.	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) <***>, руб.
	фармацевтический персонал»				
2.1.	1 квалификационный уровень (инструктор по лечебной физкультуре)		11 236	12 923	12 663
2.2.	2 квалификационный уровень (медицинская сестра диетическая)	1,1	12 360	14 215	13 930
2.3.	3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	1,15	12 923	14 861	14 562
2.4.	4 квалификационный уровень (зубной врач)	1,17	13 146	15 119	14 815
2.5.	5 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра)	1,24	13 932	16 024	15 701
3.	ПКГ «Врачи и провизоры»				
3.1.	1 квалификационный уровень		13 768	15 835	15 516
3.2.	2 квалификационный уровень (врачи-специалисты)		15 219	17 501	17 148
3.3.	3 квалификационный уровень (врачи-специалисты)		15 523	17 853	17 492

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии/должности	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), руб.	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) <*>, руб.	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) <***>, руб.
	стационарных подразделений лечебно-профилактических организаций)				
4.	ПКГ «Руководители структурных подразделений организаций с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»				
4.1.	1 квалификационный уровень (заведующий структурным подразделением)		16 152	18 571	18 198

Примечание:

<*> Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников дошкольных образовательных организаций и дошкольных групп при общеобразовательных организациях, общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

<***> Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников государственных образовательных

организаций дополнительного образования Нижегородской области.

ПРИЛОЖЕНИЕ 8
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ СПТ им. Б.Г. Музрукова

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, А ТАКЖЕ
ИНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ,
УЧРЕДИТЕЛЕМ КОТОРЫХ ЯВЛЯЕТСЯ МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ,
ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минималь ные оклады (минималь ные ставки зарботной платы) <*>, руб.	Минималь ные оклады (минималь ные ставки зарботной платы) <*>, руб.
1.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня:			
1.1.	Первый квалификационный уровень (дежурный по спортивному залу)		4 077	4 593
2.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:			
2.1.	1 квалификационный уровень (инструктор по адаптивной физической культуре)	1,0	5 277	5 945
№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минималь ные оклады (минималь ные ставки зарботной платы) <*>, руб.	Минималь ные оклады (минималь ные ставки зарботной платы) <*>, руб.

2.2.	2 квалификационный уровень (инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре)	1,01	5 328	6 004
2.3.	3 квалификационный уровень (старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре)	1,21	6 386	7 193

Примечание:

<*> Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта государственных образовательных организаций Нижегородской области.

<***> Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта государственных образовательных организаций дополнительного образования Нижегородской области.