

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ ПСХТ


А.А. Пузырев
22.12.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГБПОУ «Починковский сельскохозяйственный техникум»

(далее – Положение)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.1.1. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников ГБПОУ «Починковский сельскохозяйственный техникум» (далее - Учреждение).

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения:

- повышения уровня доходов работников организаций;
- 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 руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения включает: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области.

Оплата труда работников Учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности.

Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения 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 года № 229;

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 года № 230;

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.

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

1.4.1 Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников государственных учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных действующим законодательством, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, а также обеспечивающих деятельность министерства образования, науки и молодежной политики 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, науки и молодежной политики Нижегородской области.

1.4.2 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, науки и молодежной политики 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, науки и молодежной политики 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, науки и молодежной политики Нижегородской области и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области до руководителя государственного учреждения.

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

1.4.4 Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников государственного учреждения 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, науки и молодежной политики Нижегородской области.

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

1.6. 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.

1.7. 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.

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

1.9. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. В организациях, переведенных 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 организации.

Министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации (не более 40 процентов).

1.10. Учреждение 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 организации.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организаций 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.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, 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 Учреждения распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем организации по согласованию с представительным органом 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 Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного Учреждения (примерные штатные расписания по типам образовательных организаций утверждаются приказами министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью Учреждения 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 Учреждения устанавливается руководителем данного Учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной Учреждения или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для 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 численности работников Учреждения 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 руководителем Учреждения 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 Учреждения 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 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников ГБПОУ «Починковский сельскохозяйственный техникум» к настоящему Положению.

Оплата труда 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 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников ГБПОУ «Починковский сельскохозяйственный техникум» к настоящему Положению) (далее – минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия «оклад», «должностной оклад» осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения 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 Учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.²

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. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 3 «Примерное Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБПОУ «Починковский сельскохозяйственный техникум» к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в - приложении 3 «Примерное Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБПОУ «Починковский сельскохозяйственный техникум» к настоящему Положению.

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

2.8. Работникам Учреждения 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 руководителя Учреждения 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 «Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности» 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 должностному окладу (приложение 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников ГБПОУ «Починковский сельскохозяйственный техникум» к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 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 «бакалавр», «специалист», «магистр» 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, 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 «Порядок определения стажа педагогической работы» к настоящему Положению.

2.9.8. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6. Выплаты компенсационного характера и другие выплаты медицинских, библиотечных и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, 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 науки и высшего образования 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. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, 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 той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом соответствующего органа исполнительной власти Нижегородской области, являющегося учредителем организации.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Учреждения несет его руководитель.

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

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства науки и высшего образования 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 Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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 женщин, работающих в Учреждении, расположенном в сельской местности - 36 часов работы в неделю.

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

2.10.5. 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 2.14 настоящего Положения.

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

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

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. Преподавателям Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы), применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18

часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного настоящим пунктом, 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 за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.10.9 настоящего Положения.

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.

2.10.8. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.

2.10.9. Объем учебной нагрузки преподавателей Учреждения, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий. 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 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».

При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых Учреждение является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.10.8 настоящего Положения.

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 (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), 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 том же образовательном Учреждении его руководителем, определяется учредителем образовательного Учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательного Учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.10.9.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств и по основным программам профессионального обучения.

2.10.9.2. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пунктах 2.10.9.1, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

2.10.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении (включая руководителей), 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 представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация 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 учителями (преподавателями).

Преподавателям профессиональных образовательных организаций, 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 Учреждения.

2.12.1. Преподавателям Учреждения 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.

2.12.2. 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. Заработная 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.

2.12.3. 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, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.10.7 настоящего Положения, учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

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.

2.12.4. 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 отпуск, 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 2.12.3 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.

Если в образовательной организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и основной оплачиваемый ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время основного оплачиваемого ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

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

2.12.5. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания или преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки) 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.

2.12.6. В Учреждении изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (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.

2.12.7. В профессиональных образовательных организациях с индивидуальными формами обучения (училищах культуры и искусства) тарификация преподавателей производится дважды в учебном году на начало каждого полугодия.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже $2/3$ их часовой тарифной ставки.

2.12.8. Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам, предусмотренным в приложении 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников ГБПОУ «Починковский сельскохозяйственный техникум» 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 той же образовательной организации 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 Учреждения привлекаются к руководству производственной практикой учащихся, оплата их труда за этот период производится из расчета среднего должностного оклада мастера производственного обучения данного Учреждения сверх заработной платы за часы теоретических занятий.

2.12.9. 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.

2.13. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.13.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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 образовательные организации;

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 за выполнение преподавательской работы сверх годового объема учебной нагрузки.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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.

2.13.2. Руководитель Учреждения 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

2.	Аспиранты, слушатели образовательных организаций дополнительного профессионального образования	0,06	0,05	0,04
----	--	------	------	------

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

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».

Оплата труда оппонентов при защите диссертаций на ученую степень доктора наук или кандидата наук производится по часовым ставкам, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами.

Почасовая оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ, проведения договорных исследовательских работ производится по часовым ставкам, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами.

III. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) 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, науки и молодежной политики Нижегородской области определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной организации на очередной финансовый год и на плановый период.

Без учета предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) могут быть

установлены условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, включенных в перечень, утвержденный в установленном действующим законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). 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 руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного Учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 «Выплаты компенсационного характера» к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Учредитель для поощрения руководителей государственных учреждений устанавливает выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности государственного учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

В качестве показателя эффективности работы руководителя государственного учреждения устанавливается показатель роста средней заработной платы работников государственного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

В качестве показателя эффективности работы руководителя государственного учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.";

3.6. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру 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 лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителей Учреждения - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области;

для заместителей руководителя, за исключением заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, - в зависимости от общего педагогического стажа;

для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, главного бухгалтера в зависимости от общего стажа работы.

3.7. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования", а также ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации: нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации, медаль Л.С. Выготского предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания, ведомственной награды профилю организации.

3.8. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, их заместителей и главного бухгалтера Учреждения 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-телекоммуникационной 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. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5–10% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.2. 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 образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательной организации на соответствующие должности.

4.3. 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.

4.4. Педагогическим работникам при введении в штаты образовательных организаций должностей классных воспитателей дополнительная оплата за классное руководство не

производится. Должностные оклады, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

4.5. Преподавательская работа руководящих и других работников организаций без занятия штатной должности в той же организации 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.

4.6. Положением об оплате труда работников Учреждения предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом организации.

4.7. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, привлекаемых к работе в образовательных организациях, 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 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников ГБПОУ «Починковский сельскохозяйственный техникум»

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения 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)	3946

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	4219
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	4452

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад ⁴ , руб.	Минимальный оклад ^{4*} , руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0	7046	
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	7830	
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший	1,17	8222	8198

педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)			
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, старший воспитатель, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	1,22	8614	8588

4 Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, за исключением преподавателей и мастеров производственного обучения, государственных профессиональных образовательных организаций.

4* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения) государственных профессиональных образовательных организаций.

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6533
2 квалификационный уровень в т.ч. старший мастер, зав. учебной частью, руководитель ресурсного центра	1,04	6805
3 квалификационный уровень	1,09	7078

1.6. Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Починковский сельскохозяйственный техникум» (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.

Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, кроме государственных образовательных организаций высшего образования и государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования Нижегородской области 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).

1.9. Положением об оплате труда 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 Учреждения 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).

1.10. Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, «Заслуженный мастер профтехобразования», а также работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Народный артист», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание 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).

1.11. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников образования, 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 размера принимается руководителем Учреждения 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.

2. Порядок формирования должностных окладов работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников печатных средств массовой информации.

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

2.2. Положением по оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников образования, 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 размерах принимается руководителем Учреждения 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 должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня».

Размер минимального оклада первого уровня: 5 747 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень, в т.ч. дежурный по общежитию	1,0	5747
2 квалификационный уровень	1,08	6207

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня».

Размер минимального оклада второго уровня: 6 247 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень, в т.ч. лаборант, секретарь руководителя, специалист по закупкам.	1,02	6372
2 квалификационный уровень, в т.ч. заведующий складом	1,04	6497
3 квалификационный уровень, в т.ч. заведующий производством (шеф-повар)	1,11	6934
4 квалификационный уровень, в т.ч. механик	1,17	7309
5 квалификационный уровень, в т.ч. начальник газовой котельной	1,26	7871

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

Размер минимального оклада третьего уровня 7496 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень, в т.ч. – бухгалтер, инженер- электроник, экономист, специалист по кадрам, специалист по охране труда, документовед, юрисконсульт.	1,0	7496
2 квалификационный уровень	1,20	8996
3 квалификационный уровень	1,40	10495
4 квалификационный уровень	1,55	11619
5 квалификационный уровень	1,67	12519

3.5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня».

Размер минимального оклада четвертого уровня 14935 рублей

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	14935
2 квалификационный уровень	1,10	16429
3 квалификационный уровень	1,25	18669

3.6. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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 Учреждения в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

3.7. 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 руководителем Учреждения 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.

4. Порядок формирования ставок заработной платы работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих».

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

4.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: 4600 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень		4600
1 квалификационный разряд, в т.ч. дежурный по вестибюлю, сторож, уборщик служебных помещений, кладовщик, плотник, рабочий по стирке, зав. инструментальной кладовой.	1,0	4600
2 квалификационный разряд, в т.ч. кухонный работник.	1,04	4784
3 квалификационный разряд	1,09	5014
2 квалификационный уровень	1,14	5244

4.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: 5217 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень		5217
4 квалификационный разряд, в т.ч. слесарь по ремонту оборудования, водитель автомобиля, водитель грузового автомобиля.	1,0	5217
5 квалификационный разряд, в т.ч. повар, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, оператор газовой котельной	1,11	5791
2 квалификационный уровень		
6 квалификационный разряд	1,23	6417
7 квалификационный разряд	1,35	7043
3 квалификационный уровень		
8 квалификационный разряд	1,49	7773
4 квалификационный уровень, в т.ч. водитель автобуса	1,63–1,79	8504

4.4. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общетраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в ПКГ общетраслевых 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 размерах принимается руководителем Учреждения 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.

4.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общетраслевых 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.

4.6 Размеры минимальных окладов, 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"		9 514
2.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		

2.1.	1 квалификационный уровень	1,0	10 496
2.2.	2 квалификационный уровень	1,06	11 154
2.3.	3 квалификационный уровень	1,12	11 810
2.4.	4 квалификационный уровень	1,18	12 465
3.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		11 551
4.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		12 936
5.	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		14 479

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 территориального и бытового характера.

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в организациях, расположенных:	
1.1	- в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего приложения)	25

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 Техникума по согласованию с представительным органом работников 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 Учреждении.

1.4. 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.

1.5. Установление выплат компенсационного характера в Учреждении, как осуществляющем образовательную деятельность, расположенном в сельском населенном пункте (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях), а также за границами населенных пунктов (для организаций круглогодичного действия), осуществляется следующим работникам Учреждения:

1.5.1. Руководящие работники:

- директор;
- заместители директора;
- заведующий учебной частью;
- главный бухгалтер;

- руководитель ресурсного центра.

1.5.2. Специалисты:

- библиотекарь, педагогические работники;
- педагог-организатор;
- инженерно-педагогические работники (старший мастер, мастера производственного обучения);
- преподаватели-организаторы ОБЖ;
- руководители физического воспитания;
- методист;
- социальный педагог;
- бухгалтер, экономист;
- механик;
- лаборанты, имеющие высшее образование и среднее профессиональное образование.

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
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 (<u>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»</u>)	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. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном <u>статьей 372</u> Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (<u>статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации</u>). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.
3.	За высокую степень ответственности	25

	водителям автомобилей	
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	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки;
6.	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 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

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

1.8. 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.

1.9. 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.

1.10. 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.



ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ «Починковский сельскохозяйственный техникум»

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
ГБПОУ «Починковский сельскохозяйственный техникум»**

(далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБПОУ «Починковский сельскохозяйственный техникум» (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

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

1.3. Положение о стимулировании труда работников Учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом Учреждения, с учетом мнения педагогического совета и совета техникума.

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

1.5. Администрация Учреждения 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 организации.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда организации

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);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;

2.1.1. Выплаты стимулирующего 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 организации. Примерный

перечень критериев оценки результативности и качества работы организаций 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 Учреждения 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 организации.

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника техникума устанавливаются приказом руководителя на период, предусмотренный положением об оплате труда. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами ГБПОУ ПСХТ.

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

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

2.6. Стимулирование труда руководителя ГБПОУ ПСХТ, заместителей руководителя, главного бухгалтера производится только по основной должности.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава организаций за качество и высокие результаты работы

3.1. Критерии материального стимулирования **руководителей организаций**, осуществляющих образовательную деятельность (далее – ОО).

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю образовательной организации является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым организацией и достижение целевых показателей эффективности работы руководителя, установленных работодателем; а также достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Нижегородской области.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да		2
2	Повышение квалификации	Да		1

3	Модернизация образовательного процесса и процесса управления	Да		2
4	Информатизация управленческой деятельности	Да		1,5
5	Наличие сайта ОО	Да		1
6	Наличие Положения о стимулировании труда работников ОО	Да		0,5
7	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
8	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
9	Комплектование классов третьей ступени в соответствии с численность контингента определенного лицензией	Да		2
10	Занятость учащихся во внеурочное время.	Да		2
11	Методическая работа коллектива ОО	Да		1
12	Правонарушения обучающихся		Нет	2
13	Исполнение бюджета	Да		1
14	Педагогические кадры	Да		1
15	Организация питания	Да		2
16	Особые условия труда	Да		2
17	Особый статус ОО	Да		1–2
18	Наличие призеров и победителей олимпиад, научных обществ учащихся (далее – НОУ), соревнований и конкурсов			
	- на уровне района города и на уровне городского поселения	Да		0,5
	- на городском уровне или уровне района области	Да		1
	- на областном уровне	Да		1,5
	- на федеральном уровне	Да		2
19	Действующие органы самоуправления.	Да		1
20	Наличие реализуемой эффективной программы развития ОО	Да		2
21	Участие в экспериментальной работе	Да		1
22	Наличие системы мониторинга в ОО	Да		2
23	Наличие системы работы с документами.	Да		1
24	Сетевое взаимодействие с другими ОО	Да		1
25	Привлечение внебюджетных средств	Да		1
26	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса	Да		2
27	Функционирование на базе образовательных организаций инновационных площадок на уровне не ниже регионального, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий.	Да		2

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся - перевода в общеобразовательную организацию, реализующую общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет, смены ОО при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 3. Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ организации требованиям БУП, обеспечение профильного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ обучающихся), программ компенсирующего обучения, внедрение научных методов управления.

К п. 4. Информатизация управленческой деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности.

К п. 5. Наличие сайта ОО - периодически обновляемая информация на сайте должна отражать актуальную деятельность организации.

К п. 6. Положение о стимулировании труда сотрудников ОО предполагает наличие материальных и нематериальных стимулов повышения качества труда и их регулярное применение в управленческой деятельности.

К п. 7. Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени. Сравнение проводится с результатами предыдущего периода по ОО и с результатами изменений по (муниципальному округу, городскому округу Нижегородской области).

К п. 8. Применение в образовательном процессе здоровые берегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся.

К п. 9. Комплектование классов третьей ступени в соответствии с условиями лицензии и предельными возможностями контингента выпускников общеобразовательной организации.

К п. 10. Занятость учащихся во внеурочное время - динамика развития услуг дополнительного образования и внеурочных мероприятий, охват ими учащихся общеобразовательной организации не ниже среднего показателя по району. Организация занятости обучающихся в каникулярное время - не ниже среднего показателя по муниципальному округу, городскому округу Нижегородской области.

К п. 11. Методическая работа коллектива ОО - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых конкурсах («Школа года») - не ниже районного/городского уровня.

К п. 12. Правонарушения обучающихся при наличии вступившего в силу постановления о назначении административного наказания или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

Кп.13. Исполнение бюджета - отсутствие нарушений Бюджетного и Налогового кодексов Российской Федерации и своевременное исполнение сметы расходов.

К п. 14. Наличие специального профессионального (педагогического) образования не менее чем у 90% педагогического персонала.

К п. 15. Организация питания обучающихся - охват горячим питанием выше среднего показателя по муниципальному округу, городскому округу Нижегородской области.

Кп. 16. Особые условия труда - работа в двух и более зданиях, руководство комплексной организацией (комплексной организацией (например, общеобразовательная организация с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад»; общеобразовательная организация объединяет в себе образовательную организацию со специальным наименованием «музыкальная школа»; организация дополнительного образования и т.д.), ОО находится в стадии капитального ремонта или реконструкции. Наличие «школьного» автобуса и осуществление подвоза обучающихся, организованного в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

К п. 17. Особый статус ОО - общеобразовательная организация со специальным наименованием «лицей» (2 балла), общеобразовательная организация со специальным наименованием «гимназия» (2 балла), общеобразовательная организация с углубленным изучением отдельных предметов (1 балл).

К п. 18. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 19. Действующий орган самоуправления - закрепление в уставе ОО, наличие локальных нормативных актов ОО, плана работы, протоколов заседаний, результативность органа.

Кп. 20. Реализуемая программа развития ОО - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 21. Организация, осуществляющая образовательную деятельность, является инновационной площадкой областного уровня (1,5 балла) или экспериментальной площадкой федерального уровня (2 балла). Статус экспериментальной и инновационной площадки подтверждается наличием приказов принятых в соответствии с действующим законодательством.

К п. 22. Наличие системы мониторинга в ОО - использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений и наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 23. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией со стороны представителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, контролирурующих органов.

К п. 24. Эффективное сотрудничество с профессиональными образовательными организациями. Сетевое взаимодействие с другими ОО - совместное использование ресурсов ОО (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.). К п. 26. Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса - отсутствие вакансий педагогического персонала.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	баллы
-----	---	------------	-------

\п				
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-механических мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации	Да		-2
3	Предписания Госпотребнадзора, не выполненные своевременно за исключением финансово-механических мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора по УПР

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Оперативность и грамотность ведения планирующей, отчетной и финансовой документации (отсутствие замечаний).	2	
2.	Наличие дипломов с отличием (за каждый).	1	
3.	Наличие обучающихся призеров и победителей олимпиад, соревнований, конкурсов, конференций по курирующим предметам за каждого преподавателя: - на зональном уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне;	2 3 4	
4.	Сохранение контингента обучающихся.	2	
5.	Эффективность контроля за проведением учебных занятий: - выполнение графика внутритехнического контроля; - систематическая проверка журналов курируемых педагогов.	2 2	
6.	Своевременное заключение договоров с предприятиями.	До 3	
7.	Отсутствие или своевременное устранение предписаний контролирующих органов.	До 5	
8.	Опубликование статей научной и воспитательной тематики: - в Российских и областных изданиях. - в районных изданиях.	2 1	
9.	Эффективность профориентационной деятельности: - посещение школы; - участие в профориентационных мероприятиях; - разное.	2 До 2 До 5	
10.	Отсутствие нарушения сроков выполнения мероприятий, отчетов и предоставления информации в разные органы и учреждения.	До 5	
11.	Эффективная работа по заполнению сайта техникума	До 5	
12.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
13.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
14.	Прочие достижения.	До 5	
	ИТОГО:		
Примечание: баллы по критерию 12 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.			
	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Замечания по организации образовательного процесса. (за каждое).	До-2	
2.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках должностной инструкции. (за каждый случай).	До-5	

3.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
4.	Нарушение единых требований к обучающимся во время учебных занятий.	До-3	
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка в т. ч. сотрудниками подразделения (за каждый случай).	До -2	
6.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
7.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
8.	Наличие замечаний выявленных при проверках контрольно-надзорных органов (за каждую проверку).	До-5	

3.3. Критерии материального стимулирования заместителя директора по УВР

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Оперативность и грамотность ведения планирующей, отчетной и финансовой документации (отсутствие замечаний).	2	
2.	Уменьшение количества обучающихся, состоящих на внутреннем и внешнем учете (КДН, ПДН).	2	
3.	Наличие обучающихся призеров и победителей олимпиад, соревнований, конкурсов, конференций по курирующим направлениям за каждого преподавателя (работника): - на зональном уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне;	2 3 4	
4.	Сохранение контингента обучающихся.	2	
5.	Эффективность контроля за проведением учебных занятий: - выполнение графика внутритехникумовского контроля; -систематическая проверка журналов курируемых педагогов.	2 2	
6.	Отсутствие или своевременное устранение предписаний контролирующих органов.	До 5	
7.	Опубликование статей научной и воспитательной тематики: - в Российских и областных изданиях; - в районных изданиях.	2 1	
8.	Эффективность профориентационной деятельности: - посещение школы; - участие в профориентационных мероприятиях; - разное.	2 До 2 До 5	
9.	Отсутствие нарушения сроков выполнения мероприятий, отчетов и предоставления информации в разные органы и учреждения.	До 5	
10.	Выполнение программ по доп. образованию (кружки).	До 3	
11.	Эффективная работа по заполнению сайта техникума.	До 5	
12.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
13.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
14.	Прочие достижения.	До 5	
ИТОГО:			
Примечание: баллы по критерию 12 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.			
	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Замечания по организации образовательного процесса (за каждое).	-2	
2.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем	-5	

	месте в рамках должностной инструкции (за каждый случай).		
3.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
4.	Нарушение единых требований к обучающимся во время учебных занятий.	-3	
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка в т. ч. сотрудниками подразделения (за каждый случай).	До -2	
7.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
8.	Наличие замечаний выявленных при проверках контрольно-надзорных органов (за каждую проверку).	До-5	

3.4. Критерии материального стимулирования заместителя директора по БХР

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии материального стимулирования.</i>	<i>Баллы</i>	<i>Итого</i>
1.	Оперативность и грамотность ведения планирующей, отчетной и финансовой документации (отсутствие замечаний).	До 5	
2.	Своевременное обеспечение материально-техническими ресурсами всех служб техникума.	До 4	
3.	Совершенствование базы техникума в соответствии с эстетическими требованиями и единым стилем (введение в действие новых или модернизированных объектов, обновление существующих: помещений, частей зданий, ландшафта прилегающей территории).	До 5	
4.	Положительные результаты проявленной инициативы, разработанных предложений, нововведений, оптимизации жизнедеятельности техникума.	До 2	
5.	Эффективность контроля за работой подчинённых: - выполнение графиков дежурств и т/о оборудования; - систематическая проверка журналов у вахтёров по пропускному режиму.	2 2	
6.	Своевременное заключение договоров с предприятиями и ИП на покупку материалов, техническое обслуживание и ремонт зданий.	До 4	
7.	Отсутствие или своевременное устранение предписаний контролирующих органов.	До 5	
8.	Отсутствие нарушения сроков выполнения мероприятий, отчетов и предоставления информации в разные органы и учреждения.	До 5	
9.	Оперативность, проявленная при устранении аварийных ситуаций (за каждый случай).	До 3	
10.	Экономия энергоресурсов.	До 5	
11.	Отсутствие нарушения сроков выполнения ремонта и заявок.	До 3	
12.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
13.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
14.	Прочие достижения.	До 5	
ИТОГО:			

Примечание: баллы по критерию 13 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

<i>№</i>	<i>Критерии, понижающие уровень стимулирования.</i>	<i>Баллы</i>	<i>Итого</i>
1.	Факты нецелесообразной траты денежных средств техникума (за каждый).	До-2	
2.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках должностной инструкции (за каждый случай).	До-5	
3.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
4.	Не выполнение заявок сотрудников техникума в установленном порядке (за каждую).	-1	
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка в т.ч. сотрудниками подразделения (за каждый случай).	До -2	

6.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
7.	Количество аварий по причине отсутствия контроля со стороны АХЧ (за каждый случай).	До - 10	
8.	Количество случаев порчи или утраты ТМЦ, оборудования техникума, целостности помещений техникума по причине ненадлежащего контроля со стороны АХЧ (за каждый случай).	До -10	
7.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
8.	Наличие замечаний выявленных при проверках контрольно-надзорных органов (за каждую проверку).	До-5	
ИТОГО:			

3.5. Критерии материального стимулирования **руководителя ресурсного центра**

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Оперативность и грамотность ведения планирующей, отчетной и финансовой документации (отсутствие замечаний).	До2	
2.	Эффективность контроля за проведением учебных занятий:	2	
3.	Своевременное заключение договоров на обучение с предприятиями и обучающимися.	До 3	
4.	Отсутствие нарушения сроков выполнения мероприятий, отчетов и предоставления информации в разные органы и учреждения.	До 5	
5.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
6.	Эффективная работа по заполнению сайта техникума	До 3	
7.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
8.	Прочие достижения.	До 5	
ИТОГО:			

Примечание: баллы по критерию 7 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Замечания по организации образовательного процесса (за каждое).	До -2	
2.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках должностной инструкции (за каждый случай).	До -5	
3.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка в т. ч. сотрудниками подразделения (за каждый случай).	До -2	
6.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
7.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
8.	Наличие замечаний выявленных при проверках контрольно-надзорных органов (за каждую проверку).	До-5	

3.6. Критерии материального стимулирования **старшего мастера**

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Оперативность и грамотность ведения планирующей, отчетной и финансовой документации (отсутствие замечаний).	До2	
2.	Наличие дипломов с отличием (за каждый).	1	
3.	Наличие обучающихся призеров и победителей олимпиад, соревнований, конкурсов, конференций по курирующим предметам за каждого мастера п/о: - на зональном уровне; - на областном уровне;	2	

	- на федеральном уровне.	3 4	
4.	Сохранение контингента обучающихся.	2	
5.	Эффективность контроля за проведением учебных занятий: - выполнение графика внутритехникумовского контроля; - выполнение графика по вождению тракторов и автомобилей; - систематическая проверка журналов п/о и книжек по вождению.	2 2 2	
6.	Своевременное заключение договоров с предприятиями.	До 3	
7.	Отсутствие или своевременное устранение предписаний контролирующих органов.	До 5	
8.	Опубликование статей научной и воспитательной тематики: - в Российских и областных изданиях; - в районных изданиях.	2 1	
9.	Эффективность профориентационной деятельности: - посещение школы; - участие в профориентационных мероприятиях; - разное.	2 До 2 До 5	
10.	Отсутствие нарушения сроков выполнения мероприятий, отчетов и предоставления информации в разные органы и учреждения.	До 5	
11.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
12.	Эффективная работа по заполнению сайта техникума	До 3	
13.	Экономия энергоресурсов.	До 2	
14.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
15.	Прочие достижения.	До 5	
	ИТОГО:		

Примечание: баллы по критерию 14 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Замечания по организации образовательного процесса (за каждое).	До -2	
2.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках должностной инструкции (за каждый случай).	До -5	
3.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
4.	Нарушение единых требований к обучающимся во время учебных занятий.	-3	
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка в т. ч. сотрудниками подразделения (за каждый случай).	До -2	
6.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
7.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
8.	Наличие замечаний выявленных при проверках контрольно-надзорных органов (за каждую проверку).	До-5	

3.7. Критерии материального стимулирования заведующий учебной частью

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Оперативность и грамотность ведения планирующей и отчетной документации (отсутствие замечаний).	2	
2.	Грамотное и соответствующее нормам делопроизводства составление документов (отсутствие ошибок, замечаний, возврата документов)	До 2	
3.	Эффективность контроля за проведением учебных занятий:		

	- выполнение графика внутритехникумовского контроля; -систематическая проверка журналов преподавателей.	2 2	
4.	Эффективность профориентационной деятельности: - посещение школы; - участие в профориентационных мероприятиях; - разное.	2 До 2 До 5	
5.	Отсутствие нарушения сроков выполнения мероприятий, отчетов и предоставления информации в разные органы и учреждения.	До 5	
6.	Своевременная и качественная подготовка внеплановых материалов по запросу руководителя (за каждый случай).	1	
7.	Эффективная работа по заполнению сайта техникума.	До 3	
8.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
9.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
10.	Прочие достижения.	До 5	
ИТОГО:			

Примечание: баллы по критерию 8 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

	<i>Критерии, понижающие уровень стимулирования.</i>	<i>Баллы</i>	<i>Итого</i>
1.	Замечания по организации образовательного процесса. (за каждое).	До-2	
2.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках должностной инструкции. (за каждый случай).	До-5	
3.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
4.	Нарушение единых требований к обучающимся во время учебных занятий.	До-3	
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка в т. ч. сотрудниками подразделения (за каждый случай).	До -2	
6.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
7.	Наличие замечаний выявленных при проверках контрольно-надзорных органов (за каждую проверку).	До-5	

3.8. Критерии материального стимулирования преподавателя

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии материального стимулирования.</i>	<i>Баллы</i>	<i>Итого</i>
1	Своевременная разработка учебно-планирующей документации в соответствии с педнагрузкой (рабочая программа, КТП) (за каждую дисциплину)	До 2	
2	Своевременная разработка КОС и экзаменационных билетов (за каждую дисциплину)	0,5	
3	Своевременная разработка методических указаний по выполнению ЛПР и рекомендаций по выполнению самостоятельной работы (за каждую дисциплину)	До 2	
4	Своевременная разработка методических рекомендаций по выполнению курсовой работы (проекта), дипломной работы (проекта)	1	
5	Своевременная разработка документации по учебной и производственной практике (за каждую практику)	2	

6	Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки)	2	
7	Прохождение стажировки на предприятии по профилю преподаваемой дисциплины	2	
8	Прохождение аттестационной процедуры: на первую категорию на высшую категорию	2 3	
9	Организация и проведение внеклассных мероприятий (за каждое)	До 2	
10	Участие педагога в конкурсах, педагогических чтениях, конференциях, семинарах, РУМО областного, зонального, районного уровня очно (за каждое мероприятие): участие призовое место	2 3	
11	Участие педагога в конкурсах, педагогических чтениях, конференциях, семинарах, РУМО областного, зонального, районного уровня заочно (за каждое мероприятие): участие призовое место	1 2	
12	Проведение открытых занятий (за каждое): С оценкой - 5 С оценкой - 4 С оценкой - 3	3 2 1	
13	Участие преподавателя в техникумовских педагогических чтениях, конкурсах, конференциях, семинарах: 1 место 2 место 3 место	0,5 2 1,5 1	
14	Участие студентов в конкурсах, олимпиадах, конференциях федерального, областного, зонального уровня (заочно)	1	
15	Наличие обучающихся призеров и победителей олимпиад, соревнований, конкурсов, конференций за каждого участника (не считая физической культуры): - на зональном уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	2 3 4	
16	Организация проектной деятельности студентов по ООД (за каждый проект)	0,5	
17	100% успеваемость за семестр, по итогам промежуточной, итоговой аттестации: по дисциплине (преподаватель) в группе (классный руководитель)	2 2	
18	Систематическое использование электронной библиотеки: преподавателями студентами	До 3 До 5	
19	Положительные отзывы работодателей после прохождения производственной практики (за каждый отзыв от предприятия)	0,5	
20	Наличие персонального сайта педагога и его постоянное обновление (обязательная привязка к официальному сайту)	1	
21	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе (использование мультимедийного оборудования на уроке): - эпизодическое применение	1	

	- систематическое применение.	2	
22	Опубликование статей научной и воспитательной тематики: - в Российских и областных печатных изданиях; - в районных печатных изданиях.	2 1	
23	Тематическое выступление на педагогическом, методическом совете и ЦМК (за каждый случай).	0,5	
24	Эффективность профориентационной деятельности: - посещение школы; - участие в профориентационных мероприятиях; - разное.	2 До 2 До 3	
25	Положительная динамика оснащённости и внутреннего состояния кабинета, лаборатории.	1	
26	Отсутствие замечаний по ведению журналов теоретического обучения в соответствии с педнагрузкой (один раз в квартал).	До 5	
27	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
28	Отсутствие больничных листов за данный период.		
29	Прочие достижения.	До 3	
	ИТОГО:		

Примечание: баллы по критерию 28 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Замечания по организации образовательного процесса. (за каждое).	До-2	
2.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в рамках должностной инструкции (за каждый случай).	До-5	
3.	Нарушение единых требований к обучающимся во время учебных занятий.	До-3	
4.	Нарушение сохранности мебели, оборудования и санитарного состояния кабинета во время проведения учебного занятия.	До-5	
5.	Наличие дисциплинарного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
7.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
8.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
	ИТОГО:	21	

3.10. Критерии материального стимулирования методиста

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Уровень проведения обучающих семинаров с педагогическими работниками Техникума (за каждый).	До 3	
2.	Положительная динамика качества УМК педагогических работников (качественно отработанные УМК не менее, чем по 2 дисциплинам в квартал).	3	
3.	Подготовка методических материалов, разработок педагогических работников к конкурсам, конференциям, семинарам (за каждый случай).	До 3	

4.	Представление обобщенного положительного педагогического опыта работников техникума: - зональный уровень - областной уровень	2 3	
5.	Разработка методических, информационных материалов, планирование методического обеспечения: методические указания, методические пособия, дидактические материалы (за каждый случай).	До 3	
6.	Тематическое выступление на педагогическом, методическом совете и ЦМК (за каждый случай).	0,5	
7.	Положительная динамика оснащённости и внутреннего состояния кабинета.	1	
8.	Результаты аттестации педагогических работников, согласно заявленной категории (за каждый случай).	1	
9.	Эффективность профориентационной деятельности: - посещение школы; - участие в профориентационных мероприятиях; - разное.	2 До 2 До 3	
10.	Выполнение графика внутритехникумовского контроля.	До 2	
11.	Эффективная работа по заполнению сайта техникума	До 5	
12.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
13.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
14.	Прочие достижения.	До 3	
ИТОГО:		40	

Примечание: баллы по критерию 13 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Обоснованные жалобы педагогических работников на неоказание методической помощи по их запросу (за каждый случай).	До-2	
2.	Нерезультативный открытый урок (за каждый случай).	До-2	
3.	Сбой в организации прохождения курсовой подготовки по вине методиста (за каждый случай).	До-2	
4.	Замечания по наличию и качеству обязательной нормативной и учебно-планирующей документации (за каждый случай).	До- 2	
5.	Сбои в организации и проведении мероприятий техникума по вине методической службы (педсоветы, конференции, декады) (за каждый случай).	До- 2	
6.	Наличие дисциплинарного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
7.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
8.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
9.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
ИТОГО:		14	

3.11. Критерии материального стимулирования мастера производственного обучения

№п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Своевременная разработка учебно-планирующей документации в соответствии с педнагрузкой (рабочая программа, КТП)	2	
2.	Своевременная разработка программ учебной и производственной практики	2	
3.	Работа с родителями обучающихся	1	
4.	Организация и проведение мастер-классов, конкурсов, олимпиад профессионального мастерства	2	
5.	Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки)	2	
6.	Прохождение стажировки на предприятии по профилю преподаваемой дисциплины	2	

7.	Прохождение аттестационной процедуры: на первую категорию на высшую категорию	2 3	
8.	Результаты сдачи группы по вождению с первого раза зачетов, квалификационных экзаменов, экзаменов в ГИБДД: 100% 90-99% 80-89% 70-79% 60-69%	5 4 3 2 1	
9.	Организация и проведение внеклассных мероприятий (за каждое)	До 2	
10.	Участие мастера производственного обучения в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, РУМО областного, зонального, районного уровня (очно)	2	
11.	Участие мастера производственного обучения в конкурсах профессионального мастерства, конференциях (заочно)	1	
12.	Участие студентов в конкурсах, олимпиадах, конференциях федерального, областного, зонального, районного уровня (заочно)	1	
13.	Проведение открытых занятий (за каждое): С оценкой - 5 С оценкой - 4 С оценкой - 3	3 2 1	
14.	Участие мастера производственного обучения в техникумовских педагогических чтениях, конференциях, семинарах: 1 место 2 место 3 место	0,5 2 1,5 1,0	
15.	Организация работы с графиком по вождению: - соблюдение обучающимися графика по вождению; - выполнения часов по вождению;	До 2 До 2	
16.	100% успеваемость по итогам промежуточной, итоговой аттестации	2	
17.	Наличие обучающихся - призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов по профессии за каждого участника: - участие; - на зональном уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	1 2 3 4	
18.	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе (использование мультимедийного оборудования на уроке). - эпизодическое применение; - систематическое применение	1 2	
19.	Опубликование статей научной и воспитательной тематики: - в Российских и областных изданиях; - в районных изданиях.	2 1	
20.	Участие мастера производственного обучения в областных педагогических чтениях, конференциях, семинарах: - участие - призовое место	1 3	
21.	Тематические выступления на педагогических чтениях, методическом совете и ЦМК (за каждый случай).	0,5	
22.	Эффективность профориентационной деятельности: - посещение школы:	2	

	- участие в профориентационных мероприятиях; - разное.	До 2 До 3	
23.	Содержание ремонтной мастерской и лабораторий в надлежащем порядке.	До 3	
24.	Отсутствие замечаний по ведению журналов п/о обучения, книжек по вождению и другой документации. (1 раз в квартал)	До 5	
25.	Обеспеченность обучающихся местами для эффективного прохождения производственной (профессиональной) практики.	До 3	
26.	Содержание в надлежащем и рабочем состоянии техники и оборудования: - отлично; - хорошо;	2 1	
27.	Контрольные занятия по ПДД за отчётный период: - сдал; - не сдал.	2 0	
28.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
29.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
30.	Прочие достижения.	До 3	
ИТОГО:			

Примечание: баллы по критерию 29 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Замечания по организации образовательного процесса. (за каждое).	до-2	
2.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в рамках должностной инструкции(за каждый случай).	До-5	
3.	Нарушение единых требований к обучающимся во время учебных занятий.	До-3	
4.	Нарушение сохранности мебели, оборудования и санитарного состояния лабораторий, мастерских во время проведения производственного обучения.	До-5	
5.	Наличие дисциплинарного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
7.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
8.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
ИТОГО:			

3.12. Критерии материального стимулирования педагога организатора

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1	Своевременная разработка учебно-планирующей документации в соответствии с педнагрузкой (рабочая программа, КТП) (за каждую дисциплину)	До 2	
2	Своевременная разработка КОС и экзаменационных билетов (за каждую дисциплину)	0,5	
3	Своевременная разработка методических указаний по выполнению ЛПР и рекомендаций по выполнению самостоятельной работы (за каждую дисциплину)	До 2	

4	Своевременная разработка методических рекомендаций по выполнению курсовой работы (проекта), дипломной работы (проекта)	1	
5	Своевременная разработка документации по учебной и производственной практике (за каждую практику)	2	
6	Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки)	2	
7	Прохождение стажировки на предприятии по профилю преподаваемой дисциплины	2	
8	Прохождение аттестационной процедуры: на первую категорию на высшую категорию	2 3	
9	Организация и проведение внеклассных мероприятий (за каждое)	До 2	
10	Участие педагога в конкурсах, педагогических чтениях, конференциях, семинарах, РУМО областного, зонального, районного уровня очно (за каждое мероприятие): участие призовое место	2 3	
11	Участие педагога в конкурсах, педагогических чтениях, конференциях, семинарах, РУМО областного, зонального, районного уровня заочно (за каждое мероприятие): участие призовое место	1 2	
12	Проведение открытых занятий (за каждое): С оценкой - 5 С оценкой - 4 С оценкой - 3	3 2 1	
13	Участие преподавателя в техникумовских педагогических чтениях, конкурсах, конференциях, семинарах: 1 место 2 место 3 место	0,5 2 1,5 1	
14	Участие студентов в конкурсах, олимпиадах, конференциях федерального, областного, зонального уровня (заочно)	1	
15	Наличие обучающихся призеров и победителей олимпиад, соревнований, конкурсов, конференций за каждого участника (не считая физической культуры): - на зональном уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	2 3 4	
16	Организация проектной деятельности студентов по ООД (за каждый проект)	0,5	
17	100% успеваемость за семестр, по итогам промежуточной, итоговой аттестации: по дисциплине (преподаватель) в группе (классный руководитель)	2 2	
18	Систематическое использование электронной библиотеки: преподавателями студентами	До 3 До 5	
19	Положительные отзывы работодателей после прохождения производственной практики (за каждый отзыв от предприятия)	0,5	
20	Наличие персонального сайта педагога и его постоянное обновление	1	

	(обязательная привязка к официальному сайту)		
21	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе (использование мультимедийного оборудования на уроке): - эпизодическое применение - систематическое применение.	1 2	
22	Опубликование статей научной и воспитательной тематики: - в Российских и областных печатных изданиях; - в районных печатных изданиях.	2 1	
23	Тематическое выступление на педагогическом, методическом совете и ЦМК (за каждый случай).	0,5	
24	Эффективность профориентационной деятельности: - посещение школы; - участие в профориентационных мероприятиях; - разное.	2 До 2 До 3	
25	Положительная динамика оснащённости и внутреннего состояния кабинета, лаборатории.	1	
26	Отсутствие замечаний по ведению журналов теоретического обучения в соответствии с педнагрузкой (один раз в квартал).	До 5	
27	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
28	Отсутствие больничных листов за данный период.		
29	Прочие достижения.	До 3	
	ИТОГО:		

Примечание: баллы по критерию 28 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Замечания по организации образовательного процесса. (за каждое).	До-2	
2.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в рамках должностной инструкции (за каждый случай).	До-5	
3.	Нарушение единых требований к обучающимся во время учебных занятий.	До-3	
4.	Нарушение сохранности мебели, оборудования и санитарного состояния кабинета во время проведения учебного занятия.	До-5	
5.	Наличие дисциплинарного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
7.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
8.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
	ИТОГО:	21	

3.13. Критерии материального стимулирования преподавателя организатора ОБЖ

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1	Своевременная разработка учебно-планирующей документации в соответствии с педнагрузкой (рабочая программа, КТП) (за каждую	До 2	

	дисциплину)		
2	Своевременная разработка КОС и экзаменационных билетов (за каждую дисциплину)	0,5	
3	Своевременная разработка методических указаний по выполнению ЛПР и рекомендаций по выполнению самостоятельной работы (за каждую дисциплину)	До 2	
4	Своевременная разработка методических рекомендаций по выполнению курсовой работы (проекта), дипломной работы (проекта)	1	
5	Своевременная разработка документации по учебной и производственной практике (за каждую практику)	2	
6	Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки)	2	
7	Прохождение стажировки на предприятии по профилю преподаваемой дисциплины	2	
8	Прохождение аттестационной процедуры: на первую категорию на высшую категорию	2 3	
9	Организация и проведение внеклассных мероприятий (за каждое)	До 2	
10	Участие педагога в конкурсах, педагогических чтениях, конференциях, семинарах, РУМО областного, зонального, районного уровня очно (за каждое мероприятие): участие призовое место	2 3	
11	Участие педагога в конкурсах, педагогических чтениях, конференциях, семинарах, РУМО областного, зонального, районного уровня заочно (за каждое мероприятие): участие призовое место	1 2	
12	Проведение открытых занятий (за каждое): С оценкой - 5 С оценкой - 4 С оценкой - 3	3 2 1	
13	Участие преподавателя в техникумовских педагогических чтениях, конкурсах, конференциях, семинарах: 1 место 2 место 3 место	0,5 2 1,5 1	
14	Участие студентов в конкурсах, олимпиадах, конференциях федерального, областного, зонального уровня (заочно)	1	
15	Наличие обучающихся призеров и победителей олимпиад, соревнований, конкурсов, конференций за каждого участника (не считая физической культуры): - на зональном уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	2 3 4	
16	Организация проектной деятельности студентов по ООД (за каждый проект)	0,5	
17	100% успеваемость за семестр, по итогам промежуточной, итоговой аттестации: по дисциплине (преподаватель)	2	

	в группе (классный руководитель)	2	
18	Систематическое использование электронной библиотеки: преподавателями студентами	До 3 До 5	
19	Положительные отзывы работодателей после прохождения производственной практики (за каждый отзыв от предприятия)	0,5	
20	Наличие персонального сайта педагога и его постоянное обновление (обязательная привязка к официальному сайту)	1	
21	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе (использование мультимедийного оборудования на уроке): - эпизодическое применение - систематическое применение.	1 2	
22	Опубликование статей научной и воспитательной тематики: - в Российских и областных печатных изданиях; - в районных печатных изданиях.	2 1	
23	Тематическое выступление на педагогическом, методическом совете и ЦМК (за каждый случай).	0,5	
24	Эффективность профориентационной деятельности: - посещение школы; - участие в профориентационных мероприятиях; - разное.	2 До 2 До 3	
25	Положительная динамика оснащённости и внутреннего состояния кабинета, лаборатории.	1	
26	Отсутствие замечаний по ведению журналов теоретического обучения в соответствии с педнагрузкой (один раз в квартал).	До 5	
27	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
28	Отсутствие больничных листов за данный период.		
29	Прочие достижения.	До 3	
	ИТОГО:		

Примечание: баллы по критерию 28 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Замечания по организации образовательного процесса. (за каждое).	До-2	
2.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в рамках должностной инструкции (за каждый случай).	До-5	
3.	Нарушение единых требований к обучающимся во время учебных занятий.	До-3	
4.	Нарушение сохранности мебели, оборудования и санитарного состояния кабинета во время проведения учебного занятия.	До-5	
5.	Наличие дисциплинарного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
7.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
8.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	

	ИТОГО:	21	
--	--------	----	--

3.14. Критерии материального стимулирования **руководитель физического воспитания**

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1	Своевременная разработка учебно-планирующей документации в соответствии с педнагрузкой (рабочая программа, КТП) (за каждую дисциплину)	До 2	
2	Своевременная разработка КОС и экзаменационных билетов (за каждую дисциплину)	0,5	
3	Своевременная разработка методических указаний по выполнению ЛПР и рекомендаций по выполнению самостоятельной работы (за каждую дисциплину)	До 2	
4	Своевременная разработка методических рекомендаций по выполнению курсовой работы (проекта), дипломной работы (проекта)	1	
5	Своевременная разработка документации по учебной и производственной практике (за каждую практику)	2	
6	Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки)	2	
7	Прохождение стажировки на предприятии по профилю преподаваемой дисциплины	2	
8	Прохождение аттестационной процедуры: на первую категорию на высшую категорию	2 3	
9	Организация и проведение внеклассных мероприятий (за каждое)	До 2	
10	Участие педагога в конкурсах, педагогических чтениях, конференциях, семинарах, РУМО областного, зонального, районного уровня очно (за каждое мероприятие): участие призовое место	2 3	
11	Участие педагога в конкурсах, педагогических чтениях, конференциях, семинарах, РУМО областного, зонального, районного уровня заочно (за каждое мероприятие): участие призовое место	1 2	
12	Проведение открытых занятий (за каждое): С оценкой - 5 С оценкой - 4 С оценкой - 3	3 2 1	
13	Участие преподавателя в техникумовских педагогических чтениях, конкурсах, конференциях, семинарах: 1 место 2 место 3 место	0,5 2 1,5 1	
14	Участие студентов в конкурсах, олимпиадах, конференциях федерального, областного, зонального уровня (заочно)	1	
15	Наличие обучающихся призеров и победителей олимпиад, соревнований, конкурсов, конференций за каждого участника (не считая физической культуры): - на зональном уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	2 3 4	

16	Организация проектной деятельности студентов по ООД (за каждый проект)	0,5	
17	100% успеваемость за семестр, по итогам промежуточной, итоговой аттестации: по дисциплине (преподаватель) в группе (классный руководитель)	2 2	
18	Систематическое использование электронной библиотеки: преподавателями студентами	До 3 До 5	
19	Положительные отзывы работодателей после прохождения производственной практики (за каждый отзыв от предприятия)	0,5	
20	Наличие персонального сайта педагога и его постоянное обновление (обязательная привязка к официальному сайту)	1	
21	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе (использование мультимедийного оборудования на уроке): - эпизодическое применение - систематическое применение.	1 2	
22	Опубликование статей научной и воспитательной тематики: - в Российских и областных печатных изданиях; - в районных печатных изданиях.	2 1	
23	Тематическое выступление на педагогическом, методическом совете и ЦМК (за каждый случай).	0,5	
24	Эффективность профориентационной деятельности: - посещение школы; - участие в профориентационных мероприятиях; - разное.	2 До 2 До 3	
25	Положительная динамика оснащённости и внутреннего состояния кабинета, лаборатории.	1	
26	Отсутствие замечаний по ведению журналов теоретического обучения в соответствии с педнагрузкой (один раз в квартал).	До 5	
27	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
28	Отсутствие больничных листов за данный период.		
29	Прочие достижения.	До 3	
ИТОГО:			

Примечание: баллы по критерию 28 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Замечания по организации образовательного процесса. (за каждое).	До-2	
2.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в рамках должностной инструкции (за каждый случай).	До-5	
3.	Нарушение единых требований к обучающимся во время учебных занятий.	До-3	
4.	Нарушение сохранности мебели, оборудования и санитарного состояния кабинета во время проведения учебного занятия.	До-5	

5.	Наличие дисциплинарного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
7.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
8.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
ИТОГО:		21	

3.15. Критерии материального стимулирования социального педагога

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1	Своевременная разработка учебно-планирующей документации в соответствии с педнагрузкой (рабочая программа, КТП) (за каждую дисциплину)	До 2	
2	Своевременная разработка КОС и экзаменационных билетов (за каждую дисциплину)	0,5	
3	Своевременная разработка методических указаний по выполнению ЛПР и рекомендаций по выполнению самостоятельной работы (за каждую дисциплину)	До 2	
4	Своевременная разработка методических рекомендаций по выполнению курсовой работы (проекта), дипломной работы (проекта)	1	
5	Своевременная разработка документации по учебной и производственной практике (за каждую практику)	2	
6	Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки)	2	
7	Прохождение стажировки на предприятии по профилю преподаваемой дисциплины	2	
8	Прохождение аттестационной процедуры: на первую категорию на высшую категорию	2 3	
9	Организация и проведение внеклассных мероприятий (за каждое)	До 2	
10	Участие педагога в конкурсах, педагогических чтениях, конференциях, семинарах, РУМО областного, зонального, районного уровня очно (за каждое мероприятие): участие призовое место	2 3	
11	Участие педагога в конкурсах, педагогических чтениях, конференциях, семинарах, РУМО областного, зонального, районного уровня заочно (за каждое мероприятие): участие призовое место	1 2	
12	Проведение открытых занятий (за каждое): С оценкой - 5 С оценкой - 4 С оценкой - 3	3 2 1	
13	Участие преподавателя в техникумовских педагогических чтениях, конкурсах, конференциях, семинарах: 1 место 2 место 3 место	0,5 2 1,5 1	
14	Участие студентов в конкурсах, олимпиадах, конференциях федерального, областного, зонального уровня (заочно)	1	

15	Наличие обучающихся призеров и победителей олимпиад, соревнований, конкурсов, конференций за каждого участника (не считая физической культуры): - на зональном уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	2 3 4	
16	Организация проектной деятельности студентов по ООД (за каждый проект)	0,5	
17	100% успеваемость за семестр, по итогам промежуточной, итоговой аттестации: по дисциплине (преподаватель) в группе (классный руководитель)	2 2	
18	Систематическое использование электронной библиотеки: преподавателями студентами	До 3 До 5	
19	Положительные отзывы работодателей после прохождения производственной практики (за каждый отзыв от предприятия)	0,5	
20	Наличие персонального сайта педагога и его постоянное обновление (обязательная привязка к официальному сайту)	1	
21	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе (использование мультимедийного оборудования на уроке): - эпизодическое применение - систематическое применение.	1 2	
22	Опубликование статей научной и воспитательной тематики: - в Российских и областных печатных изданиях; - в районных печатных изданиях.	2 1	
23	Тематическое выступление на педагогическом, методическом совете и ЦМК (за каждый случай).	0,5	
24	Эффективность профориентационной деятельности: - посещение школы; - участие в профориентационных мероприятиях; - разное.	2 До 2 До 3	
25	Положительная динамика оснащённости и внутреннего состояния кабинета, лаборатории.	1	
26	Отсутствие замечаний по ведению журналов теоретического обучения в соответствии с педнагрузкой (один раз в квартал).	До 5	
27	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
28	Отсутствие больничных листов за данный период.		
29	Прочие достижения.	До 3	
ИТОГО:			

Примечание: баллы по критерию 28 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Замечания по организации образовательного процесса. (за каждое).	До-2	
2.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в рамках	До-5	

	должностной инструкции (за каждый случай).		
3.	Нарушение единых требований к обучающимся во время учебных занятий.	До-3	
4.	Нарушение сохранности мебели, оборудования и санитарного состояния кабинета во время проведения учебного занятия.	До-5	
5.	Наличие дисциплинарного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
7.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
8.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
ИТОГО:		21	

3.16. Критерии материального стимулирования воспитателя общежития

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Своевременное и качественное ведение планирующей, программно-методической и отчетной документации: - договора, анкеты, журналы учёта, увольнительные и т.п. - планы на год, на месяц; - документы органов ученического самоуправления; - утверждённые сценарии мероприятий.	До 3	
2.	Высокий организационный, методический, культурный уровень воспитательных мероприятий.	До 3	
3.	Наличие эффективной работы совета общежития.	1	
4.	Положительная динамика жилищно-бытовых условий.	До 3	
5.	Отсутствие нарушений правил проживания в общежитии.	До 3	
6.	Сохранность материальных ценностей и состояния помещений здания общежития.	До 5	
7.	Тематическое выступление на педагогическом, методическом совете и ЦМК.	0,5	
8.	Наличие призеров и победителей конкурсов (подготовленных воспитателем) за команду или участника: - на зональном уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	2 3 4	
9.	Эффективность профориентационной деятельности: - посещение школы; - участие в профориентационных мероприятиях; - разное.	2 До 2 До 3	
10.	Проведение открытых занятий: С оценкой - 5 С оценкой - 4 С оценкой - 3	3 2 1	
11.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях (за каждый).	До 3	
12.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
13.	Прочие достижения.	До 3	
Примечание: баллы по критерию 12 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.			
№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Баллы	
1.	Жалобы, замечания от участников образовательного процесса на ненадлежащее исполнение обязанностей воспитателя (за каждое).	До- 3	
2.	Нарушение обучающимися правил проживания в общежитии, правил ТБ.	До- 4	

3.	Наличие дисциплинарного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
5.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
6.	Ненадлежащее выполнение должностных инструкций (за каждый случай)	До-2	

3.16. Критерии материального стимулирования библиотекаря

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Положительная динамика количества пользователей услугами библиотеки.	1	
2.	Своевременное и качественное ведение планирующей, программно-методической и отчетной документации: - план на год, на месяц; - отчёты по электронной библиотеке; - инвентарная книга, подписка периодики; - утверждённые сценарии мероприятий, библиотечных уроков и др.	До 3	
3.	Эстетичное оформление предметной среды библиотеки.	До 3	
4.	Высокий уровень просветительских и культурно-массовых мероприятий библиотеки.	До 3	
5.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях (за каждое).	До 3	
6.	Наличие призеров и победителей конкурсов (подготовленных библиотекарем) за команду или участника: - на зональном уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	2 3 4	
7.	Проведение открытых мероприятий: С оценкой - 5 С оценкой - 4 С оценкой - 3	3 2 1	
8.	Тематическое выступление на педагогическом, методическом совете и ЦМК.	0,5	
9.	Эффективность профориентационной деятельности: - посещение школы; - участие в профориентационных мероприятиях; - организация внеклассных мероприятий с целью профориентации.	2 До 2 До 3	
10.	Сотрудничество с иными учреждениями.	До 3	
11.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
12.	Прочие достижения.	До 3	

Примечание: баллы по критерию 11 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	
1.	Жалобы на необеспеченность необходимой учебной литературой со стороны участников образовательного процесса (за каждый факт).	До-3	
2.	Наличие материального ущерба техникума, вызванного ненадлежащей организацией работы библиотеки (за каждый случай).	До -5	
3.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
5.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
6.	Ненадлежащее выполнение должностных инструкций (за каждый случай)	До-2	

3.17. Критерии материального стимулирования **механика**

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Оперативность и грамотность ведения планирующей, отчетной и финансовой документации (отсутствие замечаний).	До 5	
2.	Своевременное обеспечение материально-техническими ресурсами АТО техникума.	До 3	
3.	Оперативность и высокое качество выполнения плановых и внеплановых ремонтных работ.	До 5	
4.	Обеспечение режима экономии запасных частей и ГСМ.	До 4	
5.	Своевременное оформление в ГИБДД и Гостехнадзоре транспортных средств и прохождение их страхования и технического осмотра.	До 3	
6.	Своевременное заключение договоров с предприятиями на техническое обслуживание и ремонт АТО.	До 3	
7.	Отсутствие или своевременное устранение предписаний контролирующих органов.	До 5	
8.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
9.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
10.	Прочие достижения.	До 5	
ИТОГО:			

Примечание: баллы по критерию 9 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Факты нецелесообразной траты денежных средств техникума (за каждый).	До-2	
2.	Травматизм сотрудников на рабочем месте в рамках должностной инструкции (за каждый случай).	До-5	
3.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка в т. ч. сотрудниками (за каждый случай).	До-2	
5.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
6.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
7.	Наличие замечаний выявленных при проверках контрольно-надзорных органов (за каждую проверку).	До-5	
ИТОГО:			

3.18. Критерии материального стимулирования **начальника газовой котельной**

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Обеспечение бесперебойного теплоснабжения объектов техникума.	До 3	
2.	Своевременная и качественная подготовка пусковой документации.	До 3	
3.	Оперативность, проявленная при устранении аварийных ситуаций.	До 3	

4.	Своевременная передача показаний газового счетчика и предоставления отчета по расходу газа.	2	
5.	Отсутствие или своевременное устранение предписаний контролирующих органов.	До 5	
6.	Экономия энергоресурсов.	До 5	
7.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях, ситуациях (за каждый).	До 2	
8.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
9.	Прочие достижения.	До 3	
ИТОГО:			

Примечание: баллы по критерию 8 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Наличие обоснованных жалоб и замечаний на тепловой режим со стороны обучающихся и персонала техникума (за каждое).	До-2	
2.	Не надлежащий порядок в котельной.	До -3	
3.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка в т.ч. операторами газовой котельной (за каждый случай).	До-2	
5.	Нарушение охраны труда и техники безопасности в газовой котельной (за каждый случай).	До-3	
6.	Допущение аварий и инцидентов в газовой котельной по причине отсутствия контроля со стороны начальника котельной (за каждый случай).	До-10	
7.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
7.	Наличие замечаний выявленных при проверках контрольно-надзорных органов (за каждую проверку).	До-5	
ИТОГО:			

3.19. Критерии материального стимулирования специалиста по кадрам

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Уровень организации системы документооборота и архива первичных документов.	До 2	
2.	Грамотное и соответствующее нормам делопроизводства составление документов (отсутствие ошибок, замечаний, возврата документов).	До2	
3.	Наличие структурированного архива документов учреждения в соответствии с номенклатурой (отсутствие случаев утери, непредставления документов).	1	
4.	Своевременная и качественная подготовка внеплановых материалов по запросу руководителя (за каждый случай).	1	
5.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
6.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях, ситуациях (за каждый).	До 2	
7.	Прочие достижения.	До 3	

	ИТОГО:		
--	--------	--	--

Примечание: баллы по критерию 5 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Обоснованные жалобы работников техникума на несвоевременное оформление документов, справок о настоящей и прошлой трудовой деятельности работников (за каждую).	До-2	
2.	Наличие обоснованных замечаний по ведению кадрового делопроизводства от вышестоящих организаций (за каждое).	До-2	
3.	Наличие дисциплинарного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
5.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
6.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
	ИТОГО:		

3.20. Критерии материального стимулирования инженер электроника

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Обеспечение бесперебойной работы локальной сети, компьютерной техники всех служб техникума.	До 5	
2.	Своевременная установка компьютерной техники имеющихся и необходимых для работы лицензионных обучающих и прикладных программ (отсутствие нареканий).	До 2	
3.	Качественная техническая поддержка мероприятий техникума (за каждое).	До 2	
4.	Выполнение срочных внеплановых работ по запросу руководителей (за каждый случай).	До 2	
5.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
6.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях, ситуациях (за каждый).	До 2	
7.	Прочие достижения.	До 3	
	ИТОГО:		

Примечание: баллы по критерию 5 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Наличие обоснованных жалоб на отсутствие своевременной консультативной и технической помощи сотрудникам техникума, на некорректное поведение (за каждый случай).	До-2	
2.	Необоснованная утрата или порча материальных ценностей (за каждый случай).	До - 20	
3.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
4.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания;	-50%	

	- выговора.	-100%	
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
6.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
7.	Наличие замечаний выявленных при проверках контрольно-надзорных органов (за каждую проверку).	До-5	

3.21. Критерии материального стимулирования водителя автомобиля

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Своевременность и качество обслуживания и ремонта закрепленного транспортного средства.	До 3	
2.	Контрольные занятия по ПДД за отчетный период: - сдал; - не сдал.	2 0	
3.	Отсутствие нарушений ПДД.	2	
4.	Качество ведения и своевременность сдачи путевых листов, авансовых отчетов.	До 3	
5.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за каждый).	До 2	
6.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
7.	Прочие достижения.	До 3	
	ИТОГО:		

Примечание: баллы по критерию 6 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
2.	Ущерб, нанесенный техникуму в связи с ненадлежащим исполнением обязанностей.	-3	
3.	Использование транспорта в личных целях.	-5	
4.	Обоснованные жалобы на работу водителя (культура общения, профессиональное владение транспортным средством, выбор оптимальных маршрутов движения и т.д.).	До -5	
5.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
6.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
7.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
	ИТОГО:		

3.22. Критерии материального стимулирования водителя автобуса

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Своевременность и качество обслуживания и ремонта закрепленного транспортного средства.	До 3	
2.	Контрольные занятия по ПДД за отчетный период: - сдал; - не сдал.	2 0	
3.	Отсутствие нарушений ПДД.	2	
4.	Качество ведения и своевременность сдачи путевых листов, авансовых	До 3	

	отчетов.		
5.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за каждый).	До 2	
6.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
7.	Прочие достижения.	До 3	
	ИТОГО:		

Примечание: баллы по критерию 6 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии, понижающие уровень стимулирования.</i>	<i>Баллы</i>	<i>Итого</i>
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
2.	Ущерб, нанесенный техникуму в связи с ненадлежащим исполнением обязанностей.	-3	
3.	Использование транспорта в личных целях.	-5	
4.	Обоснованные жалобы на работу водителя (культура общения, профессиональное владение транспортным средством, выбор оптимальных маршрутов движения и т.д.).	До -5	
5.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
6.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
7.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
	ИТОГО:		

3.23. Критерии материального стимулирования дежурный по общежитию

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии материального стимулирования.</i>	<i>Баллы</i>	<i>Итого</i>
1.	Сохранность жизни и здоровья проживающих в общежитии.	До 2	
2.	Своевременная уборка помещений.	До 3	
3.	Оперативные действия по ликвидации аварийных ситуаций.	До 3	
4.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях, ситуациях (за каждый).	До 2	
5.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
6.	Прочие достижения.	До 3	
	ИТОГО:		

Примечание: баллы по критерию 5 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии, понижающие уровень стимулирования.</i>	<i>Баллы</i>	<i>Итого</i>
1.	Обоснованные жалобы на работу дежурной по общежитию со стороны проживающих в общежитии (за каждый случай).	До-2	
2.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
4.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
5.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
	ИТОГО:		

3.24. Критерии материального стимулирования дежурный по вестибюлю

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Качественно оказанные услуги работникам, обучающимся и посетителям техникума.	До 3	
2.	Чистый в течение рабочего дня гардероб.	До 2	
3.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за каждый).	До 2	
4.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
5.	Прочие достижения.	До 3	
ИТОГО:			

Примечание: баллы по критерию 4 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Не соблюдение чистоты и порядка в помещении.	До-3	
2.	Наличие жалоб со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некачественное обслуживание, на некорректное поведение и стиль общения (за каждый случай).	До-2	
3.	Случаи утраты вещей (за каждый случай).	До-5	
4.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
6.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
7.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
ИТОГО:			

3.25. Критерии материального стимулирования сторожа

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Отсутствие замечаний по обеспечению порядка, сохранности и целостности помещений и материальных ресурсов техникума.	До 3	
3.	Чёткость и своевременность ведения журнала дежурства и посещений.	2	
4.	Соблюдение графика обхода территории.	2	
5.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за кажд.).	До 3	
6.	Оперативность действия в нештатных ситуациях (за каждую).	До 2	
7.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
8.	Прочие достижения.	До 3	
ИТОГО:			

Примечание: баллы по критерию 7 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы	Итого
1.	Наличие жалоб со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения (в каждом	До-2	

	случае).		
2.	Случаи нанесения материального ущерба техникума по причине неисполнения должностных обязанностей.	До -10	
3.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
5.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
6.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
	ИТОГО:		

3.26. Критерии материального стимулирования уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Чистые в течение рабочего дня служебные помещения, убранные в соответствии с требованиями должностной инструкции.	До 2	
2.	Проявление инициативы, отзывчивости, готовности к оказанию помощи по выполнению работ за пределами своих обязанностей.	До 2	
3.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
4.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за кажд.).	До 3	
5.	Прочие достижения.	До 3	
	ИТОГО:		

Примечание: баллы по критерию 3 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Наличие жалоб со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения.	До-3	
2.	Утеря и порча закрепленного инвентаря, засоры канализационных систем по вине уборщика служебных помещений.	До-2	
3.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% - 100%	
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
5.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
6.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
	ИТОГО:		

3.27. Критерии материального стимулирования слесаря по ремонту оборудования

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Техническая исправность оборудования и систем техникума.	До 3	
2.	Оперативное принятие мер по качественному устранению неисправностей.	До 3	
3.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
5.	Отсутствие больничных листов за данный период.		

6.	Прочие достижения.	До 3	
ИТОГО:			

Примечание: баллы по критерию 5 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Утеря и порча закрепленного инвентаря, оборудования, материалов.	до-2	
2.	Несоблюдение чистоты и порядка на рабочем месте.	До-2	
3.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% - 100%	
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
5.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
7.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
ИТОГО:			

3.28. Критерии материального стимулирования слесаря -электрика

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Безаварийная работа электросети и электрооборудования техникума.	До 3	
2.	Оперативность, проявленная при устранении аварийных ситуаций в электросети и электрооборудовании техникума (за каждый случай).	До 3	
3.	Своевременное техническое обслуживание электрооборудования.	До 3	
5.	Выполнение разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
6.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
7.	Прочие достижения.	До 3	
ИТОГО:			

Примечание: баллы по критерию 6 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Нарушение эстетического вида помещения и эргономических требований при монтаже электропроводки и электрооборудования (за каждый случай).	До-2	
2.	Нанесение ущерба техникуму, вызванное ненадлежащим выполнением обязанностей.	До-5	
3.	Утеря и порча закрепленного инструмента, оборудования, материалов (за каждый случай).	До-5	
4.	Наличие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса на несвоевременность выполнения заявок и некорректное поведение (за каждый случай).	До-2	
6.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
7.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	

8.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
9.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
	ИТОГО:		

3.29. Критерии материального стимулирования слесаря - сантехника

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Техническая исправность сантехнических систем, систем отопления техникума.	До 3	
2.	Оперативность, проявленная при устранении аварийных ситуаций сантехнических систем, систем отопления техникума (за каждый случай).	До 3	
3.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
4.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
5.	Прочие достижения.	До 3	
	ИТОГО:		

Примечание: баллы по критерию 4 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Нарушение эстетического вида помещения и эргономических требований при монтаже сантехнических систем, систем отопления (за каждый случай).	До-2	
2.	Нанесение ущерба жизнедеятельности техникума, вызванного ненадлежащим выполнением обязанностей.	До-5	
3.	Утеря и порча закрепленного инструмента, оборудования, материалов (за каждый случай).	До-5	
4.	Наличие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса на несвоевременность выполнения заявок и некорректное поведение (за каждый случай).	До-2	
5.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
7.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
7.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
	ИТОГО:		

3.30. Критерии материального стимулирования оператора газовой котельной

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Соблюдение графика теплового режима.	До 3	
2.	Оперативность действий при возникновении аварийных ситуаций (за каждую).	До 2	
3.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
4.	Своевременная передача показаний газового счетчика.	1	
5.	Отсутствие больничных листов за данный период.		

6.	Прочие достижения.	До 3	
ИТОГО:			

Примечание: баллы по критерию 5 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Наличие обоснованных жалоб и замечаний со стороны обучающихся и персонала техникума (за каждое).	До-2	
2.	Не надлежащий порядок в котельной (после сдачи смены).	До-2	
3.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
5.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
7.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
ИТОГО:			

3.31. Критерии материального стимулирования заведующего инструментальной кладовой

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Обеспеченность сотрудников техникума необходимым для работы минимумом расходных материалов.	До 3	
2.	Экономия материальных и денежных ресурсов техникума (за каждый существенный факт экономии).	До 3	
3.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
4.	Содержание в исправном состоянии закреплённое имущество.	До 3	
5.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за каждый).	2	
6.	Прочие достижения.	До 3	
ИТОГО:			

Примечание: баллы по критерию 3 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы	Итого
1.	Нарушение санитарно - гигиенических норм, охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности в складских помещениях.	До-5	
2.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
3.	Обоснованные жалобы сотрудников на отсутствие расходных материалов (за каждую).	До-2	
4.	Необоснованная утрата МТЦ техникума по причине несоответствующего учета и хранения (за каждый случай).	До - 20	
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
6.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
ИТОГО:			

3.32. Критерии материального стимулирования **кладовщика**

№ n/n	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Совершенствование системы учета и движения материальных ценностей (внедрение новых форм, способов учета).	До 3	
2.	Своевременная сдача отчетов в бухгалтерию.	2	
3.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за каждый).	До 2	
4.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
5.	Прочие достижения.	До 3	
ИТОГО:			

Примечание: баллы по критерию 4 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ n/n	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Нарушение санитарно - гигиенических норм и пожарной безопасности в складских помещениях.	До-5	
2.	Необоснованная утрата МТЦ техникума по причине несоответствующего учета и хранения (за каждый случай).	До - 20	
3.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
5.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
6.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
ИТОГО:			

3.33. Критерии материального стимулирования **лаборанта**

№ n/n	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Организация процесса бесперебойного обеспечения работы преподавателей техникума.	До 2	
2.	Выполнение срочных внеплановых работ по запросу руководителя (за каждый случай).	До 2	
3.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях, ситуациях (за каждое).	До 3	
4.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
5.	Прочие достижения.	До 3	
ИТОГО:			

Примечание: баллы по критерию 4 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ n/n	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Наличие обоснованных жалоб на отсутствие своевременной технической помощи сотрудникам техникума, на некорректное поведение (за каждый случай).	До-2	

2.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
3.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
5.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
ИТОГО:			

3.34. Критерии материального стимулирования **специалиста по охране труда**

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Своевременное обеспечение СИЗ всех служб техникума согласно норм положенности.	До 2	
2.	Отсутствие и своевременное устранение предписаний контролирующих органов.	До 5	
3.	Наличие полного пакета документов по охране труда и технике безопасности, оформленных в соответствии с установленными нормами, регламентами и правилами, доведенными до исполнителей (отсутствие замечаний по наличию).	До 3	
4.	Организация своевременного и грамотного проведения инструктажей по охране труда и технике безопасности обучающихся и сотрудников техникума, проверка журналов по охране труда.	До 3	
5.	Организация и своевременное проведение СОУП сотрудников техникума.	До 3	
6.	Отсутствие нарушения сроков выполнения мероприятий, отчетов и предоставления информации в разные органы и учреждения.	До 3	
7.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
8.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
9.	Прочие достижения.	До 5	
ИТОГО:			

Примечание: баллы по критерию 8 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте (за каждый случай).	До -10	
2.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
4.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
5.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
ИТОГО:			

3.35. Критерии материального стимулирования **рабочего по стирке**

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
--------------	---	--------------	--------------

1.	Своевременная стирка белья.	До 3	
2.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях, ситуациях (за каждый).	До 2	
3.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
4.	Прочие достижения.	До 3	
ИТОГО:			

Примечание: баллы по критерию 3 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Обоснованные жалобы на работу (за каждый случай).	До-2	
2.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
4.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
5.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
ИТОГО:			

3.36. Критерии материального стимулирования плотника

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Положительные отзывы от руководителей и сотрудников техникума о качестве выполненных заявок, поручений (за каждый случай).	До2	
2.	Оперативное принятие мер по качественному устранению неисправностей.	До 3	
3.	Инициатива, направленная на улучшение состояния материально-технической базы техникума.	1	
4.	Культура обслуживания.	1	
5.	Своевременное и качественное выполнение внеплановых заданий по запросу руководителя.	До3	
6.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за кажд.).	До 3	
7.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
8.	Прочие достижения.	До 3	
ИТОГО:			

Примечание: баллы по критерию 7 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Утеря и порча закрепленного инвентаря, оборудования, материалов.	До -5	
2.	Несоблюдение чистоты и порядка на рабочем месте.	До-2	
3.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	

5.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
6.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
	ИТОГО:		

3.37. Критерии материального стимулирования зав. производством (шеф повара)

№	Критерии материального стимулирования	Баллы	Итого
1.	Соблюдение действующего законодательства по закупки продуктов питания (бюллетень цен).	До 3	
2.	Соблюдение санитарных норм и требований охраны труда	До 3	
3.	Отсутствие или своевременное устранение предписаний контролирующих органов.	До 5	
4.	Отсутствие больничных листов.		
5.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для ОУ событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
6.	Прочие достижения.	До 3	
	ИТОГО		

Примечание: баллы по критерию 4 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы	Итого
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка в т. ч. работниками столовой (за каждый случай).	До-2	
2.	Ущерб, нанесенный техникуму в связи с ненадлежащим исполнением своих обязанностей (за каждый случай).	До -5	
3.	Наличие замечаний и нарушений, выявленных в ходе проверок вышестоящими организациями и иными контролирующими органами (за каждое).	До -5	
4.	Нарушение культуры обслуживания.	До -2	
5.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
6.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
	ИТОГО		

3.38. Критерии материального стимулирования повара

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Соблюдение санитарных норм и качество приготовленных блюд.	До 2	
2.	Культура общения с потребителями.	До 2	
3.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
4.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях, ситуациях (за каждый случай).	До 3	
5.	Прочие достижения.	До 3	
	ИТОГО:		

Примечание: баллы по критерию 3 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Ущерб, нанесенный техникуму в связи с ненадлежащим исполнением своих обязанностей (за каждый случай).	До -5	
2.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
4.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
5.	Наличие замечаний и нарушений, выявленных в ходе проверок вышестоящими организациями и иными контролирующими органами (за каждое).	До-2	
7.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
ИТОГО:			

3.39. Критерии материального стимулирования Специалиста по закупкам.

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Качественный уровень оформления документов на поступление и списание ТМЦ техникума.	До 5	
2.	Уровень организации системы документооборота и архива первичных документов.	До 2	
3.	Отсутствие замечаний по срокам и качеству проведения закупок.	До 3	
4.	Своевременность размещения в сети «ИНТЕРНЕТ» бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности, планов закупок и т.д..	До 3	
6.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
7.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
8.	Прочие достижения.	До 3	
ИТОГО:			

Примечание: баллы по критерию 7 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Обоснованные замечания руководства и жалобы сотрудников техникума на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей (за каждый случай).	До-2	
2.	Наличие замечаний и нарушений, выявленных в ходе проверок вышестоящими организациями и иными контролирующими органами (за каждое).	До -5	
3.	Случаи утраты ТМЦ, оборудования техникума по причине несоблюдением установленного порядка учета материальных ценностей	До-10	

	(за каждый случай).		
4.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
6.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
7.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
	ИТОГО:		

3.40. Критерии материального стимулирования Документоведа.

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Точность и соблюдение сроков передачи документов в ЦБУ и О «Арзамасский».	До 5	
2.	Уровень организации системы документооборота и архива первичных документов.	До 2	
3.	Отсутствие замечаний по срокам и качеству оформления путевых листов.	До 3	
4.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
5.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
6.	Прочие достижения.	До 3	
	ИТОГО:		

Примечание: баллы по критерию 5 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Обоснованные замечания руководства и жалобы сотрудников техникума на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей (за каждый случай).	До-2	
2.	Наличие замечаний и нарушений, выявленных в ходе проверок вышестоящими организациями и иными контролирующими органами (за каждое).	До -5	
3.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
5.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
6.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
	ИТОГО:		

3.41. Критерии материального стимулирования Кассира.

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Уровень организации системы документооборота и архива первичных документов.	До 2	
2.	Эффективный контроль целевого расходования средств, выданных	До 2	

	подотчетным лицам, и сроков отчетности по авансовым отчетам техникума.		
3.	Отсутствие замечаний по порядку работы с денежной наличностью и ведения кассовых операций.	До 2	
4.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
5.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
6.	Прочие достижения.	До 3	
	ИТОГО:		

Примечание: баллы по критерию 5 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

<i>№п/п</i>	<i>Критерии понижающие уровень стимулирования.</i>	<i>Баллы</i>	<i>Итого</i>
1.	Обоснованные замечания руководства и жалобы сотрудников техникума на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей (за каждый случай).	-2	
2.	Наличие замечаний и нарушений, выявленных в ходе проверок вышестоящими организациями и иными контролирующими органами (за каждое).	До -5	
3.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
5.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
6.	Недостача или излишки денежных средств в кассе (за каждый случай).	До-10	
7.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
	ИТОГО:		

3.42. Критерии материального стимулирования Педагога дополнительного образования.

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии материального стимулирования.</i>	<i>Баллы</i>	<i>Итого</i>
1	Своевременная разработка учебно-планирующей документации в соответствии с педнагрузкой (рабочая программа, КТП) (за каждую дисциплину)	До 2	
2	Своевременная разработка КОС и экзаменационных билетов (за каждую дисциплину)	0,5	
3	Своевременная разработка методических указаний по выполнению ЛПР и рекомендаций по выполнению самостоятельной работы (за каждую дисциплину)	До 2	
4	Своевременная разработка методических рекомендаций по выполнению курсовой работы (проекта), дипломной работы (проекта)	1	
5	Своевременная разработка документации по учебной и производственной практике (за каждую практику)	2	
6	Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки)	2	
7	Прохождение стажировки на предприятии по профилю преподаваемой дисциплины	2	
8	Прохождение аттестационной процедуры: на первую категорию	2	

	на высшую категорию	3	
9	Организация и проведение внеклассных мероприятий (за каждое)	До 2	
10	Участие педагога в конкурсах, педагогических чтениях, конференциях, семинарах, РУМО областного, зонального, районного уровня очно (за каждое мероприятие): участие призовое место	2 3	
11	Участие педагога в конкурсах, педагогических чтениях, конференциях, семинарах, РУМО областного, зонального, районного уровня заочно (за каждое мероприятие): участие призовое место	1 2	
12	Проведение открытых занятий (за каждое): С оценкой - 5 С оценкой - 4 С оценкой - 3	3 2 1	
13	Участие преподавателя в техникумовских педагогических чтениях, конкурсах, конференциях, семинарах: 1 место 2 место 3 место	0,5 2 1,5 1	
14	Участие студентов в конкурсах, олимпиадах, конференциях федерального, областного, зонального уровня (заочно)	1	
15	Наличие обучающихся призеров и победителей олимпиад, соревнований, конкурсов, конференций за каждого участника (не считая физической культуры): - на зональном уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	2 3 4	
16	Организация проектной деятельности студентов по ООД (за каждый проект)	0,5	
17	100% успеваемость за семестр, по итогам промежуточной, итоговой аттестации: по дисциплине (преподаватель) в группе (классный руководитель)	2 2	
18	Систематическое использование электронной библиотеки: преподавателями студентами	До 3 До 5	
19	Положительные отзывы работодателей после прохождения производственной практики (за каждый отзыв от предприятия)	0,5	
20	Наличие персонального сайта педагога и его постоянное обновление (обязательная привязка к официальному сайту)	1	
21	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе (использование мультимедийного оборудования на уроке): - эпизодическое применение - систематическое применение.	1 2	
22	Опубликование статей научной и воспитательной тематики: - в Российских и областных печатных изданиях; - в районных печатных изданиях.	2 1	
23	Тематическое выступление на педагогическом, методическом совете и	0,5	

	ЦМК (за каждый случай).		
24	Эффективность профориентационной деятельности: - посещение школы; - участие в профориентационных мероприятиях; - разное.	2 До 2 До 3	
25	Положительная динамика оснащённости и внутреннего состояния кабинета, лаборатории.	1	
26	Отсутствие замечаний по ведению журналов теоретического обучения в соответствии с педнагрузкой (один раз в квартал).	До 5	
27	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
28	Отсутствие больничных листов за данный период.		
29	Прочие достижения.	До 3	
	ИТОГО:		

Примечание: баллы по критерию 28 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Замечания по организации образовательного процесса. (за каждое).	До-2	
2.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в рамках должностной инструкции (за каждый случай).	До-5	
3.	Нарушение единых требований к обучающимся во время учебных занятий.	До-3	
4.	Нарушение сохранности мебели, оборудования и санитарного состояния кабинета во время проведения учебного занятия.	До-5	
5.	Наличие дисциплинарного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
7.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
8.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
	ИТОГО:	21	

3.43. Критерии материального стимулирования Секретаря руководителя

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Баллы	Итого
1.	Уровень организации системы документооборота и архива первичных документов.	До 2	
2.	Грамотное и соответствующее нормам делопроизводства составление документов (отсутствие ошибок, замечаний, возврата документов).	До 2	
3.	Наличие структурированного архива документов учреждения в соответствии с номенклатурой (отсутствие случаев утери, непредставления документов).	1	
4.	Своевременная и качественная подготовка внеплановых материалов по	1	

	запросу руководителя (за каждый случай).		
5.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
6.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях, ситуациях (за каждый).	До 2	
7.	Прочие достижения.	До 3	
	ИТОГО:		

Примечание: баллы по критерию 5 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии, понижающие уровень стимулирования.</i>	<i>Баллы</i>	<i>Итого</i>
1.	Обоснованные жалобы работников техникума на несвоевременное оформление документов, справок о настоящей и прошлой трудовой деятельности работников (за каждую).	До-2	
2.	Наличие обоснованных замечаний по ведению кадрового делопроизводства от вышестоящих организаций (за каждое).	До-2	
3.	Наличие дисциплинарного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
5.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
6.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
	ИТОГО:		

3.44. Критерии материального стимулирования Юрисконсульта.

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии материального стимулирования.</i>	<i>Баллы</i>	<i>Итого</i>
1.	Разработка или участие в разработке документов правового характера.	До 5	
2.	Уровень организации системы документооборота и архива первичных документов.	До 2	
3.	Грамотное и соответствующее нормам делопроизводства составление документов (отсутствие ошибок, замечаний, возврата документов).	До 5	
4.	Своевременная и качественная подготовка внеплановых материалов по запросу руководителя (за каждый случай).	До 2	
5.	Эффективность выполнения разовых поручений в особо значимых для техникума событиях, ситуациях (за каждый).	До 3	
6.	Отсутствие больничных листов за данный период.		
7.	Прочие достижения.	До 3	
	ИТОГО:		

Примечание: баллы по критерию 6 рассчитываются исходя из соотношения величины должностного оклада работника и величины средней заработной платы работников основного персонала по организации с применением коэффициента 8 и пропорционально ставки занимаемой должности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии, понижающие уровень стимулирования.</i>	<i>Баллы</i>	<i>Итого</i>
1.	Обоснованные замечания руководства и жалобы сотрудников техникума на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей (за каждый случай).	До-2	
2.	Наличие замечаний и нарушений, выявленных в ходе проверок вышестоящими организациями и иными контролирующими органами (за	До -5	

	каждое).		
3.	Наличие административного взыскания в виде: - замечания; - выговора.	-50% -100%	
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (за каждый случай).	До-2	
5.	Нарушение охраны труда и техники безопасности (за каждый случай).	До-2	
6.	Ущерб, нанесенный техникуму выставлением пеней, штрафов по вине экономиста по заработной плате.	До-10	
7.	Не надлежащее выполнение должностной инструкции (за каждый случай).	До-2	
ИТОГО:			

3.9. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации за результативность и качество труда устанавливается приказом директора техникума, на основании протокола экспертно-аналитической группы, в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.10. Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления организации.

3.11. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист. Оценка результативности и качества труда работников техникума проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.12. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора техникума. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор техникума, заместители директора техникума, руководители методических объединений (комиссий), представители Совета техникума.

3.13. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы директор техникума.

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

3.15. Утверждение итоговых оценочных листов работников организации 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, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.16. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы директор техникума знакомит каждого сотрудника организации с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

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

3.18. 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 Совет техникума.

3.19. 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 итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя организации проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников организации и определяется итоговое количество баллов по организации.

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

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику техникума рассчитывается по формуле:

$$HE = (Д \times Б) / М,$$

где:

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

М - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

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

Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):	
Преподавателям профессиональных образовательных организаций	20
2. За проверку письменных работ:	
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе	15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии, инженерной графики	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 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
7. За ведение бухгалтерского учета по подсобному сельскому хозяйству:	
Главным бухгалтерам (бухгалтерам) профессиональных образовательных организаций при отсутствии бухгалтера по подсобному сельскому хозяйству	до 15
8. Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой	до 35
9. 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
10. Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за обеспечение проведения учебно-тренировочного процесса,	до 25

соревнований и спортивных мероприятий на время их организации и проведения на выезде вне основного места работы	
11. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
12. 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 2.

Доплаты, указанные в пункте 2 таблицы, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ педагогических работников с учетом учебной нагрузки.

4. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных организаций всех типов и видов. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

5. 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.

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)	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-
	Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, 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, культорганизаторы, 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),	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего),

	методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие 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	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника

	и следственные изоляторы	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.

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, науки и
молодежной политики Нижегородской области, по замещаемым
должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников культуры

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающ ий коэффициен т по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки зарплатной платы), рублей
1.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» (костюмер)		7 915
2.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень (настройщик пианино и роялей 4–8 разрядов ЕТКС)	1,0	8 732
3.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (руководитель кружка, аккомпаниатор, культурный организатор)		9 610
4.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		10 762
5.	ПКГ «Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии» (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		12 044