

ГБПОУ "Нижегородский  
строительный техникум"



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ НСТ  
Г.А.Шабаева

20 декабря 2025 г.

Приказ № 486 осн/д от 30.12.2025 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников  
ГБПОУ НСТ

### 1. 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 г. № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области. (в ред. постановлений Правительства Нижегородской области от 27.12.2022 г. № 1129, от 24.12.2025 г. № 779), постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. № 468 (ред. от 29.12.2025 г.) "Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области" и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Нижегородский строительный техникум" (далее по тексту – техникум) устанавливается в целях:

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

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

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

Отраслевая система оплаты труда работников техникума устанавливается и изменяется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 229 (в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 11.03.2019 г. № 132);
- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 230 (в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 11.03.2019 г. № 132);
- 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;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников техникума включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера техникума, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

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

1.6. 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 техникума и должностным инструкциями.

1.9. Формирование фонда оплаты труда техникума осуществляется в пределах объема средств техникума на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников техникума.

Учредитель техникума устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации (не более 40 процентов).

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

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций техникума в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетной смете 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 техникума, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда работников техникума распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается директором техникума по согласованию с представительным органом работников (профсоюзный комитет работников – при наличии).

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

2.3. Штатное расписание техникума ежегодно утверждается директором техникума и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих.

В штатное расписание могут вноситься изменения в течение календарного года в связи с производственной необходимостью, а именно путем вывода вакантных должностных ставок, не занятых работниками и вводом должностных ставок, необходимых для осуществления работы техникума.

Штатная численность работников техникума устанавливается директором техникума исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда 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 техникума экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 г. № 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 по тексту - ПКГ) устанавливаются директором техникума на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников техникума по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по

ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в Приложении 1 к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (далее - приказ № 269) 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 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (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 Нижегородской области" к настоящему Положению) (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников).

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

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организаций 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.

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. Условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам техникума приводятся в приложении 3 к настоящему Положению.

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

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

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

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

2.9.3. Аттестация педагогических работников техникума осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации.

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

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

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

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

2.9.8. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников техникума, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6 к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера и другие выплаты библиотечных работников техникума, не предусмотренное 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. Директор техникума проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом министерства образования и науки Нижегородской области.

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

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

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - приказ 269).

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников техникума устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования в техникуме.

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 и в установленном порядке.

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

Продолжительность учебного занятия составляет 1 час 30 минут. Перерывы (перемены) между учебными занятиями предусматриваются Уставом и локальным нормативным актом техникума с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка работников техникума, тарифно-квалификационными

характеристиками и регулируются графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.10.7. Преподавателям техникума (за исключением преподавателей, 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 2.10.10. настоящего Положения.

2.10.8. 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.

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

Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия директора техникума как в основное рабочее время, так и за его пределами.

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

продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом 269. Учебная нагрузка преподавателей техникума оговариваемая в трудовом договоре ограничивается верхним пределом и не должна превышать 1 440 часов в учебный год.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться директором техникума определяется Учредителем, а других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, директором техникума. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

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

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

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

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

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

2.10.11 . Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (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 преподаватели, для которых техникум является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином



отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам техникума.

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

2.11.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. 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.

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

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

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.11.4. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (основной оплачиваемый ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и так далее), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае

освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата уменьшению не подлежит.

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

2.11.6. В техникуме изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод 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.

2.11.7. Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам.

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

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

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

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

2.11.8. При изменении должностного оклада преподавателя в связи с получением образования или присвоением квалификационной категории средняя

месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников техникума применяется при оплате:

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

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

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

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

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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).

Для преподавателей техникума - путем деления должностного оклада на 72 часа.

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

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

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

### **3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ТЕХНИКУМА**

3.1. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера техникума состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад директора техникума определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников техникума (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Учредителем в размере не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 г. № 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".

Учредитель определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (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 директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) могут быть установлены условия оплаты труда директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера, включенных в перечень, утвержденный в установленном действующим законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников техникума (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 техникума (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 г. № 922.

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

3.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера техникума устанавливаются директором техникума на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора техникума.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора техникума, заместителей директора и главного бухгалтера в денежном выражении, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Учредитель для поощрения директора техникума устанавливает выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности техникума и работы самого директора за соответствующий период.

В качестве показателя эффективности работы директора техникума устанавливается показатель роста средней заработной платы работников техникума 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 директора техникума в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

3.6. Директору техникума, заместителям директора, 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 директора техникума - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утвержденном Учредителем;
- для заместителей директора, за исключением заместителя директора по БХР, - в зависимости от общего педагогического стажа;
- для заместителя директора по БХР, главного бухгалтера в зависимости от общего стажа работы.

3.7. Директору, заместителям директора, заместителям руководителя, имеющим почетные звания, названия которых начинаются со слов "Народный", "Заслуженный" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, вне зависимости от сферы деятельности, в которой присвоено почетное звание, почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования", спортивные звания "Мастер спорта СССР международного класса", "Мастер спорта России международного класса", звания "Заслуженный деятель науки Нижегородской области", "Заслуженный работник образования Нижегородской области", а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для директора, заместителей директора, заместителей руководителя не зависит от соответствия почетного звания, звания, ведомственной награды профилю техникума.

3.8. Директору техникума устанавливается доплата за организацию работы предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в размере 2% от среднего дохода в месяц за предшествующий квартал.

Расчет среднего дохода в месяц определяется делением дохода за квартал на 3 месяца. Основанием для начисления доплаты является бюджетная деятельность техникума. В расчет не включаются доходы по целевым средствам и средствам, полученным от сдачи в аренду имущества.

Начисление доплаты за счет средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, осуществляется после уплаты всех налогов. Размер доплаты за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, за месяц не может превышать размера средней заработной платы работников основного персонала, рассчитанной за предшествующий календарный год, начисленной за счет бюджетных средств.

3.9. По решению Учредителя директору техникума могут быть установлены иные персональные доплаты.

При наличии двух и более оснований, персональные доплаты производятся только по одному (максимальному) основанию (приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 25.01.2021 г. № 316-01-63-2187/1/21 «Об установлении системы оплаты труда руководителям государственных образовательных организаций и государственных казенных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Нижегородской области»).

3.10. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера 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 г. № 907.

#### **4. 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 техникума в порядке исключения могут быть назначены директором техникума на соответствующие руководящие 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 штат техникума должности классный воспитатель дополнительная оплата за классное руководство не производится. Должностной оклад, 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 техникума без занятия штатной должности в техникуме оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.6. Положением об оплате труда работников техникума 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 техникума (Положением о моральном и материальном стимулировании работников ГБПОУ НСТ).

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.

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

4.9. При выплате заработной платы по личному запросу работника работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 18-е число текущего месяца и 3-е число следующего месяца.

Выплата заработной платы раньше установленного срока не допускается (ст.136 ТК РФ).

Выплата заработной платы за вторую половину декабря текущего финансового года осуществляется досрочно в соответствии с Порядком завершения операций по исполнению областного бюджета в текущем финансовом году.

Выплата премий и разовых надбавок может производиться в межплатёжный период.

Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на зарплатную банковскую карту работника платежной системы «МИР», либо путем выдачи наличных денежных средств в кассе техникума.

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

Ежемесячно каждому работнику выдается расчетный листок, который должен содержать детальную информацию:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников техникума.

Детальную информацию обо всех видах выплат, входящих в состав заработной платы и начисляемых работнику за каждый отработанный месяц, которая содержится в расчетном листке, выдается один раз в месяц при выплате заработной платы за отработанный месяц.

Оплата отпускных работникам производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.11. Оплата труда на основе гражданско-правового характера может быть использована в техникуме в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера. Этот вид оплаты за выполненную работу предусмотрен Гражданским кодексом Российской Федерации. Как правило, используется форма договора-подряда, договора гражданско-правового характера или договора о возмездном оказании услуг. В договоре обязательно указывается вид выполняемой работником работы (услуги), срок её выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу, либо график выплаты за отдельные этапы работы (в этом случае прилагается план-график выполнения работы), условия выплаты вознаграждения (дополнительное вознаграждение при высокой оценке качества выполнения, уменьшения объема вознаграждения при невыполнении работы в указанные сроки и другое). Договора могут заключаться со сторонними исполнителями работ (услуг). Договора гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу техникума (изменениям и дополнениям в Устав): учебная, учебно-методическая, методическая деятельность; проектная, научно-исследовательская, конструкторская деятельность; ремонтные, оформительские работы; редакционно-издательская деятельность; юридические, бухгалтерские, расчётные, консультационные и другие виды работ (услуг).

4.12. В случае болезни, работники должны проинформировать работодателя в первый день болезни. В последующие дни работники должны продолжать информировать работодателя о своем состоянии и возможной продолжительности болезни.

В соответствии со ст.183 ТК РФ при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

В случае неявки работника по болезни или в связи с материнством, основанием для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам является листок нетрудоспособности, сформированный медицинской организацией и размещенный в информационной системе страховщика в форме электронного документа, подписанный с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи, медицинским работником и медицинской организацией, если иное не установлено Федеральным законом (ч. 6 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

4.13. Заработная плата работника, полностью отработавшего за период оплаты норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) (ч. 3 ст. 133 ТК РФ). Если оплата труда работника полностью отработавшего за период оплаты норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) ниже МРОТ, ему устанавливается доплата «Доведение до МРОТ».

4.14. В соответствии с приказом министерства образования и науки Нижегородской области от 31.08.2021 г. № 316-01-63-2105/21 «О порядке выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Нижегородской области, реализующих за счет средств областного бюджета образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья» педагогическим работникам техникума, осуществляющим классное руководство (кураторство), производится ежемесячная выплата (компенсационного характера) в размере 5 000 рублей (денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство)).

4.15. В соответствии с приказом министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 04.10.2024 г. № 316-01-63-2267/24 «О порядке выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Нижегородской области, муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Нижегородской области» педагогическим работникам техникума, принятым на должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», выплачивается денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей ежемесячно.

## **5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

5.1. Условия оплаты труда, не оговоренные в настоящем Положении, регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. В случае противоречий условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, регулируемыми нормами законодательства признаются законы Российской Федерации.

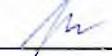
5.3. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2026 г. и действует бессрочно.

Изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются директором техникума по согласованию с представительным органом работников техникума.

СОГЛАСОВАНО

Председатель

профсоюзного комитета ГБПОУ НСТ

 О.А.Наследскова

«30» декабря 2025 г.

**ПОРЯДОК  
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА**

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части)	9 700

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1	2	3
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог)	1,11	16 160
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог)	1,17	16 967
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший методист)	1,22	17 774

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Должности педагогических работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников Минимальный оклад: 14559 руб.		
4 квалификационный уровень (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	1,22	17 774

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	1,0	8 106
2 квалификационный уровень (заведующий информационным отделом, заведующий учебной частью, заведующий отделением, заведующий мастерскими, заведующий лабораторией)	1,04	8 444

1.5. Положением об оплате труда работников техникума, предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.6 По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.4 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
кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3

*за квалификационную категорию:*

высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2

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.

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

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

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

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам техникума в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников,

относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.4 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2) 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 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 техникума, имеющим почетные звания, названия которых начинаются со слов "Народный", "Заслуженный" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, вне зависимости от сферы деятельности, в которой присвоено почетное звание, почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования", спортивные звания "Мастер спорта СССР международного класса", "Мастер спорта России международного класса", звания "Заслуженный деятель науки Нижегородской области", "Заслуженный работник образования Нижегородской области", а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки не зависит от соответствия педагогической деятельности при преподавании дисциплин.

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

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

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

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

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

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

4.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня".

Размер минимального оклада первого уровня: 7131 рубль.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (комендант общежития, паспортист, техник по эксплуатации зданий, архивариус)	1,0	7 131

4.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня".

Размер минимального оклада второго уровня: 7751 рубль.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (техник ПВМ, лаборант)	1,02	7 006
2 квалификационный уровень (заведующий складом, заведующий хозяйством)	1,04	8 061
4 квалификационный уровень (механик)	1,17	9 069

4.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня".

Размер минимального оклада третьего уровня: 9302 рубля.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (инженер по гражданской обороне, инженер по эксплуатации здания, инженер электроник, специалист по профориентации и трудоустройству, документовед)	1,00	9 302
4 квалификационный уровень (ведущий юрисконсульт, ведущий бухгалтер, ведущий инженер, ведущий специалист по кадрам, ведущий экономист)	1,55	14 418
5 квалификационный уровень (заместитель главного бухгалтера)	1,67	15 534

Должности работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу "Общепромышленные должности служащих третьего уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Должности работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" Минимальный оклад 9302 руб.		

1	квалификационный уровень (специалист в области охраны труда)	1,0	9 302
---	---	-----	-------

4.5. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня".

Размер минимального оклада четвертого уровня: 18531 рубль.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (начальник по отдела по профориентации и трудоустройству, начальник хозяйственного отдела)	1,0	18 531

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

*за выслугу лет:*

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

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

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

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

Применение надбавок за выслугу лет не образует новой должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

4.7. Положением об оплате труда для работников ПКГ общепромышленных 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 размерах принимается руководителем организации 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.

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

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 5708 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень		
1 квалификационный разряд (гардеробщик, дворник, слесарь по обслуживанию тепlopункта, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений)	1,0	5708

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 6474 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень		
5 квалификационный разряд (электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	1,11	7186
4 квалификационный уровень (водитель автобуса, водитель автомобиля)	1,63	10552

5.3.1. Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Наименование профессии	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии	Минимальный оклад, руб.
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 6474 руб.				
		Слесарь-сантехник	1,11	7186

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

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации 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.

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

Применение надбавки за выслугу лет не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

### ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты отдельным категориям работников техникума 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	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 (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 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")	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 статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса)

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

1.2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются директором техникума по согласованию с представительным органом работников техникума в

зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.3. 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.

1.4. 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.

1.5. 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.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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

1.3. Положение о стимулировании труда работников техникума принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом организации, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления организации.

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

1.5. Администрация техникума 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 техникума.

### **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;
- выплата молодым специалистам.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума.

Перечень критериев оценки результативности и качества работы работников техникума определен трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) и оценочными листами.

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 техникума 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.

2.1.4. Выплата молодым специалистам в размере 5 000 рублей ежемесячно устанавливается выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в техникум в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно. Период выплат - ежемесячно, в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника техникума устанавливаются приказом директора техникума на период, предусмотренный положением об оплате труда в техникуме. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников техникума 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 директора техникума, заместителей директора, заместителей руководителей, 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. Перечень критериев материального стимулирования работников

техникума определен трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) и оценочными листами.

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

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

3.3. Размер выплат стимулирующего характера директору техникума устанавливается приказом Учредителя.

3.4. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам техникума 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.

3.5. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора техникума. В состав экспертно-аналитической группы входят: заместители директора, заместители руководителей, методист (старший методист), преподаватели, заведующий отделением, ведущий юрисконсульт, представитель профсоюзного комитета техникума.

3.6. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на работников техникума согласно критериям и баллам. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы директор техникума или лицо его заменяющее.

3.7. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа, фамилии и инициалы членов экспертно-аналитической группы, дату заполнения оценочного листа, дату и подпись работника (подтверждающую факт ознакомления с оценочным листом).

3.8. Утверждение итоговых оценочных листов работников техникума проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие (отсутствующие) члены экспертно-аналитической группы. Итоговый оценочный лист, в котором отражено количество баллов по каждому работнику и общее количество баллов по техникуму является приложением к протоколу.

3.9. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы секретарь экспертно-аналитической группы знакомит каждого сотрудника техникума с оценочным листом, в котором работник ставит

дату ознакомления и подпись.

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

3.11. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение 5 рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

3.12. На основании проведенной оценки достижений работников техникума производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику техникума и составляется итоговый оценочный лист, отражающий сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированным в итоговых оценочных листах по каждому работнику.

3.13. Главный бухгалтер техникума по итогам работы за период определяет экономию денежных средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся за счет болезни работников и вакантных должностей в данном периоде, которую можно направить на выплату стимулирующей надбавки.

3.14. Сумма денежных средств, выделенная на выплату стимулирующей надбавки, делится на общее количество баллов работников по техникуму. Таким образом устанавливается стоимость одного балла по техникуму в данном периоде /квартале/.

3.15 Денежный вес 1 балла умножается на количество баллов каждого работника в оценочном листе, таким образом получается размер стимулирующей надбавки за рассматриваемый период /квартал/ по результатам труда каждому работнику.

## **КРИТЕРИИ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ (ОЦЕНОЧНЫЕ ЛИСТЫ)**

### 1. Критерии материального стимулирования заместителя директора по УР.

	Критерии материального стимулирования	Измерители		Факт
		Баллы		
1.	Сохранность контингента студентов	Да	1-3	
2.	Повышение квалификации, обмен опытом, выступления на конференциях, семинарах и т.д.	Да	1-3	
3.	Система работы с документами курируемых педагогических работников	Да	1-3	
4.	Положительная динамика успеваемости студентов по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да	1-3	
5.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да	1-3	
6.	Организация эффективного контроля за ходом образовательного процесса	Да	1-3	
7.	Развитие учебно-материальной и информационно-методической базы в соответствии с ФГОС	Да	1-4	
8.	Разработка и реализация инновационных образовательных проектов (программ), организация экспериментальной, научно-	Да	1-3	

	исследовательской работы			
9.	Соблюдение сроков и порядка предоставления статистической и иной установленной отчетности	Да	3	
10.	Участие в профориентационной работе, выполнение контрольных цифр приема на очную форму обучения	Да	3	
11.	Выполнение внутритехникумовского контроля	Да 100% Менее 100%	2 0	
12.	Обеспечение информационной открытости образовательного учреждения (функционирование сайта: актуальные новости и документы, ежегодный публичный доклад, программы развития и др.)	Да	2	
13.	Работа с родителями (законными представителями)	Да	2	
14.	Участие в общественной жизни техникума	Да	1-3	

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда	Измерители Баллы		Факт
		Измерители	Баллы	
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, наличие дисциплинарных взысканий	Да	-3	
2.	Обоснованные жалобы студентов и сотрудников техникума на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, нарушение делового этикета	Да	-5	
3.	Несоблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	Да	-2	

### 2. Критерии материального стимулирования преподавателя.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	Балл ПЦК	Балл комиссии
1.	Разработка ППСЗ и ППКРС	Корректировка программы	1		
		Разработка рабочих программ:			
		- учебной дисциплины	2		
		- профессионального модуля	3		
		- раздела (темы) профессионального модуля:			
		до 48 часов свыше 48 часов	1 2		
2.	Разработка и обновление фонда оценочных средств	Корректировка КИМ, КОС	1		
		Разработка КИМ	2		
		Разработка КОС	3		
3.	Подготовка и качественное проведение открытых мероприятий	Внеурочное открытое мероприятие в традиционной форме (лекция, беседа)	1		
		Внеурочное открытое мероприятие в интерактивной форме (практикум, мастер-класс, тренинг, ролевая/ деловая игра, спектакль, конкурс, викторина, КВН, тематическая выставка, воркшоп, квест, квиз и др.); олимпиада / за каждое/	2-3		
		Открытый урок / за каждый/	3		
4.	Подготовка и наличие участников, победителей (призеров) олимпиад, соревнований и конкурсов	Наличие победителей на уровне техникума	1		
		Наличие участников на областном уровне	1		
		Наличие победителей на областном уровне	2		
		Наличие участников на всероссийском уровне	2		
		Наличие победителей на всероссийском уровне	3		
		Наличие участников на международном уровне	3		
		Наличие победителей на международном уровне	4		
5.	Личное участие преподавателя в конкурсах профессионального мастерства	Участие	2		
		Призовое место, победа	3-5		

6.	Выступления на педагогическом и методическом советах, на заседаниях ПЦК, Школы молодого специалиста	Личное выступление	1		
7.	Разработка методической продукции	Разработка методических рекомендаций по организации и проведению внеурочных мероприятий	1		
		Разработка методических рекомендаций для организации учебного процесса (лабораторных и практических работ, курсовых проектов, ВКР)	2		
8.	Организация профориентационной работы, содействие в выполнении контрольных цифр набора и в обеспечении платных образовательных услуг, непрерывного профессионального образования	Личное участие преподавателя в родительских собраниях в школах (не менее 2-х школ)	2		
		Личное участие преподавателя в Дне открытых дверей	2		
		Посещение школ: встреча с учащимися (не менее 2-х школ) и раздача буклетов	2		
9.	Реализация дополнительных проектов профессиональной направленности со студентами (участие больше 70% обучающихся группы)	Посещение выставок, музеев, театров /за каждое/	1		
		Организация и проведение экскурсий на предприятия /за каждое/	2		
10.	Участие преподавателя в коммуникации техникума	Сайт ОУ (при своевременном предоставлении фотоматериалов и пресс-релиза); паблики и группы в соц. сетях	1		
11.	Публикация материалов в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях, СМИ	Публикация по материалам конференций (областной, всероссийский уровень)	2		
		Публикация в СМИ и официальных изданиях на областном уровне	2		
		Публикация в официальных изданиях на федеральном уровне	5		
12.	Экспертная деятельность преподавателя	Самостоятельное обучение на получение свидетельства эксперта ДЭ и участие в оценке ДЭ	1		
		Эксперт чемпионатов «Абилимпикс»	3		
13.	Наставническая деятельность преподавателя	Системная работа с молодыми специалистами в рамках наставничества (при наличии подтверждающих документов – отчет, анализ посещения занятий и др.)	3		
14.	Личное участие преподавателя во внеурочной жизни техникума	Спортивная деятельность	1		
		Митинги, демонстрации	1		
		Художественная самодеятельность и др.	1		
		Семинары, тренинги:			
		в качестве слушателя	1		
в качестве докладчика	2				
15.	Аттестация преподавателя	Подтверждение или повышение квалификационной категории	2		
16.	Организация исследовательской деятельности студентов, презентация ее результатов на семинарах и конференциях техникума	Высокий уровень выполнения исследовательских работ:			
		до 3 работ	1		
		от 4 до 6 работ	3		
		свыше 7 работ	5		
17.	Прохождение курсов повышения квалификации	Без отрыва от производства	2		
18.	Использование СДО в организации образовательного процесса	Систематическая работа на платформах Moodle, Zoom	1		
		Создание и наполнение курса на платформе Moodle для организации обучения слушателей в дистанционном формате/ обновление не менее 50% существующего курса	2		
19.	Системная работа с родителями	Вызов родителей в техникум	0,5		
		Выезд домой, в общежитие (не менее 6 раз в квартал)	1		
		Телефонные звонки родителям иногородних студентов	3		

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№ п/п	Показатели, понижающие материальное стимулирование	Измерители	Баллы	Балл ПЦК	Балл комиссии
1.	Наличие систематических пропусков студентами занятий без уважительной причины на <b>первую пару (более 30% студентов имеют системные пропуски в течение рассматриваемого периода)</b>		- 2		
2.	Нарушение норм техники безопасности. Травматизм студентов во время образовательного процесса		- 2		
3.	Несвоевременная сдача учебно-планируемой документации		- 2		
4.	Наличие замечаний по ведению журналов учебных занятий		- 2		
5.	Обоснованные письменные жалобы от родителей студентов		- 2		

**3. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.**

№ п/п	Показатели материального стимулирования	Измерители		Балл комиссии
1.	Результаты и участие коллектива в подготовке и проведении мероприятий различного уровня - на уровне района - на уровне города - на областном уровне - на федеральном уровне	Да	1	
		Да	2	
		Да	3	
		Да	4	
2.	Проведение открытых занятий, воспитательных мероприятий, мастер-классов - внутртехникумовский уровень - на уровне района - на уровне города - на областном уровне	Да	1	
		Да	2	
		Да	3	
3.	Личное выступление на конференциях, семинарах, педчтениях, форумах	Да	4	
4.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	2	
5.	Профориентационная работа	Да	2	
6.	Участие в общественной жизни техникума (митинги, демонстрации, общественные мероприятия)	Да	1-3	

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№ п/п	Показатели, понижающие уровень материального стимулирования	измерители		баллы
1.	Наличие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения	Да	-2	
2.	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

**4. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.**

№	Показатели материального стимулирования	Измеритель	Балл	Балл комиссии
1.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1	
2.	Подготовка и участие в методических мероприятиях различного уровня (конференции, семинары, педагогические чтения, конкурсы профессионального мастерства, круглые столы, классные часы, тренинги, мастер – классы и т.д.) с педагогами и студентами	Да	2	
3.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в техникуме	Да	2	
4.	Наличие работы с родителями (лицами их заменяющими, законными представителями)	Да	1-3	
5.	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	Да	2	

6.	Посещаемость учебных занятий студентами техникума, состоящими на внутритехникумовском учете	Да	2	
7.	Участие в общественной жизни техникума (митинги, демонстрации, общественные мероприятия)	Да	1-3	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Показатели материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2	
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2	

#### 5. Критерии материального стимулирования социального педагога.

№ п/п	Показатели материального стимулирования	Измерители	Баллы	Балл комиссии
1.	Сотрудничество с УДО, ОУ, правоохранительными органами, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	Да	2	
2.	Участие в подготовке и проведении классных часов, родительских собраний. Работа с семьей, кл.рук.	Да	1-3	
3.	Система работы с детьми группы «РИСКА»	Да	2	
4.	Подготовка и участие в методических мероприятиях различного уровня (конференции, семинары, педагогические чтения, конкурсы профессионального мастерства, круглые столы, мастер – классы и т.д.)	Да	2	
5.	Наличие правонарушений студентов техникума, состоящих на внутритехникумовском учете	нет	1	
6.	Профориентационная работа	Да	2	
7.	Участие в общественной жизни техникума (митинги, демонстрации, общественные мероприятия)	Да	1-3	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Показатели, понижающие уровень материального стимулирования	измерители		баллы
1.	Наличие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения	Да	-2	
2.	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

#### 6. Критерии материального стимулирования педагога-организатора.

№ п/п	Показатели материального стимулирования	Измерители	баллы	Балл комиссии
1.	Подготовка и участие в методических мероприятиях различного уровня (конференции, семинары, педагогические чтения, конкурсы профессионального мастерства, круглые столы, мастер – классы и т.д.)	Высокий уровень	2	
2.	Наличие призеров и победителей конкурсов, КВН, участие и наличие призов в зональных и областных педагогических чтениях, научно – практических конференциях, конкурсах «Лучший по профессии».	Участие представленные проектов и докладов	1	
		Наличие призеров	2	
3.	Наличие активного взаимодействия с преподавателями-предметниками, педагогом-психологом, социальным педагогом	Да	1	
4.	Посещаемость студентами учебно-воспитательных мероприятий в техникуме	Более 90%	1	
5.	Организация проведения мероприятий в каникулярное время и выходные дни.	Да	2	
6.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	1	

7.	Участие в общественной жизни техникума (демонстрации, митинги, общественные мероприятия и др.)	Да	1-3	
8.	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей	Да	1-3	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Показатели, понижающие уровень материального стимулирования	измерители		баллы
1.	Наличие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения	Да	-2	
2.	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

7. Критерии материального стимулирования старшего методиста.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	Балл админ.	Балл комиссии
1	<b>Научно-методическая деятельность</b>				
1.1	Разработка /систематизация в течение отчетного периода методических пособий для внутреннего и внешнего использования		1/0,5		
1.2	Инновационная, экспериментальная деятельность. Координация исследовательской работы обучающихся.		2		
2	<b>Организационно-методическая деятельность</b>				
2.1	Обеспечение эффективного участия ГБПОУ НСТ в конкурсах различного уровня, в том числе с использованием ИКТ-технологий и представление техникума на городских, областных, российских мероприятиях.	<b>Призовые места /участие на уровне:</b> образовательных учреждений на уровне района на областном уровне на федеральном уровне	0,5 1/0,5 2/1 2/2		
2.2	Методическое сопровождение образовательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> <li>• инструктивно-методическое совещание;</li> <li>• семинар по единой методической теме;</li> <li>• творческая лаборатория;</li> <li>• педагогическая мастерская;</li> <li>• методические объединения;</li> <li>школа молодого специалиста</li> </ul>	1-2		
2.3	Участие в разработке образовательных программ учреждений НПО/СПО	Участие методиста в разработке образовательных программ ОУ, рабочих программ педагогов, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> <li>• авторских;</li> <li>• целевых;</li> <li>• предметных;</li> <li>• образовательных программ учреждения;</li> <li>• программы развития ОУ</li> </ul>	1-3		
2.4	Методическое сопровождение повышения профессионального уровня инженерно-педагогических работников. Организация повышения квалификации, аттестации педагогов.	Наличие системы повышения профессионального уровня инженерно-педагогических работников образовательного учреждения	2-3		
2.5	Работа с общественными организациями,		1-2		

	органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам.				
2.6	Подготовка и проведение открытых занятий, открытых мероприятий, конкурсов профессионального мастерства.	На уровне ОУ На уровне области	1 2		
3	<b>Личный вклад в повышение качества образования</b>				
3.1	<i>Профессиональная экспертная деятельность</i>	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями	2		
3.2	Организация, проведение (личное участие) в конференциях, семинарах пед. чтениях.	ОУ областные	1 2		
3.3	Участие в работе сайте ОУ/ Наличие сайта методиста (действующего)		2		
3.4	Работа, не связанная с исполнением своих должностных обязанностей		1-5		
3.5	Участие в общественной жизни техникума (посещение митингов, демонстраций, участие в подготовке общественных мероприятий и др.)		1-3		

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	Да	-2
2.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
3.	Нарушение сроков сдачи отчётности (аттестация, повышение квалификации педагогических кадров и другие)	Да	-2

## 8. Критерии материального стимулирования методиста.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	Балл админ.	Балл комиссии
1	<b>Научно-методическая деятельность</b>				
1.1	Разработка /систематизация в течение отчетного периода методических пособий для внутреннего и внешнего использования		1/0,5		
1.2	Инновационная, экспериментальная деятельность. Координация исследовательской работы обучающихся.		2		
2	<b>Организационно-методическая деятельность</b>				
2.1	Обеспечение эффективного участия ГБПОУ НСТ в конкурсах различного уровня, в том числе с использованием ИКТ-технологий и представление техникума на городских, областных, российских мероприятиях.	Призовые места /участие на уровне образовательных учреждений на уровне района на областном уровне на федеральном уровне	0,5 1/0,5 2/1 2/2		
2.2	Методическое сопровождение образовательного процесса	• инструктивно-методическое совещание;	1/2		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• семинар по единой методической теме;</li> <li>• творческая лаборатория;</li> <li>• педагогическая мастерская;</li> <li>• методические объединения;</li> <li>школа молодого специалиста</li> </ul>			
2.3	Участие в разработке образовательных программ учреждений НПО/СПО	Участие методиста в разработке образовательных программ ОУ, рабочих программ педагогов, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> <li>• авторских;</li> <li>• целевых;</li> <li>• предметных;</li> <li>• образовательных программ учреждения;</li> <li>• программы развития ОУ</li> </ul>	1/3		
2.4	Методическое сопровождение повышения профессионального уровня инженерно-педагогических работников. Организация повышения квалификации, аттестации педагогов.	Наличие системы повышения профессионального уровня инженерно-педагогических работников образовательного учреждения	1		
2.5	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам.		1		
2.6	Подготовка и проведение открытых занятий, открытых мероприятий, конкурсов профессионального мастерства.	На уровне ОУ На уровне области	1 2		
3	<b>Личный вклад в повышение качества образования</b>				
3.1	<i>Профессиональная экспертная деятельность</i>	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями	1		
3.2	Организация, проведение (личное участие) в конференциях, семинарах пед. чтениях.	ОУ областные	1 2		
3.3	Участие в работе сайте ОУ/ Наличие сайта методиста (действующего)		2		
3.4	Работа, не связанная с исполнением своих должностных обязанностей		1-3		
3.5	Участие в общественной жизни техникума (посещение митингов, демонстраций, участие в подготовке общественных мероприятий и др.)		1-3		

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса,	Да	-2

	нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.			
2.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2	
3.	Нарушение сроков сдачи отчётности (аттестация, повышение квалификации педагогических кадров и другие)	Да	-2	

### 9. Критерии материального стимулирования воспитателя.

№ п/п	Показатели материального стимулирования	Измерители	Балл	Балл комиссии
1	Наличие работы с родителями, педагогами техникума	Да	4	
2	Результаты воспитательной деятельности по профилактике правонарушений, выполнению обучающимися правил проживания в общежитии.	положительная динамика	2	
3	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	Да	2	
4	Работа студенческого самоуправления общежития.	в системе	1	
5	Подготовка и участие в методических мероприятиях различного уровня (конференции, семинары, педагогические чтения, конкурсы профессионального мастерства, круглые столы, мастер – классы и т.д.)	Да	3	
6	Участие в общественной жизни техникума (митинги, демонстрации, общественные мероприятия, дежурства в праздничные дни)	Да	1-3	

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Показатели, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности воспитателя	Да	-2
2.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение распоряжений директора, должностных обязанностей	Да	-2

### 10. Критерии материального стимулирования советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

№ п/п	Показатели материального стимулирования	Измерители	баллы	Балл комиссии
1.	Подготовка и участие в методических мероприятиях различного уровня (конференции, семинары, педагогические чтения, конкурсы профессионального мастерства, круглые столы, мастер – классы и т.д.)	Высокий уровень	2	
2.	Наличие призов и победителей конкурсов, КВН, участие и наличие призов в зональных и областных педагогических чтениях, научно – практических конференциях, конкурсах «Лучший по профессии».	Участие представление проектов и докладов Наличие призов	1 2	
3.	Наличие активного взаимодействия с преподавателями-предметниками, педагогом-психологом, социальным педагогом	Да	1	
4.	Посещаемость студентами учебно-воспитательных мероприятий в техникуме	Более 90%	1	
5.	Организация проведения мероприятий в каникулярное время и выходные дни.	Да	2	
6.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	1	
7.	Участие в общественной жизни техникума (демонстрации, митинги, общественные мероприятия и др.)	Да	1-3	
8.	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей	Да	1-3	

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Показатели, понижающие уровень материального стимулирования	измерители	баллы
1.	Наличие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного	Да	-2

	процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения			
2.	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

11. Критерии материального стимулирования преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины.

№ п/п	Показатели материального стимулирования	Измерители		Факт
1.	Обеспечение постановки студентов на первоначальный воинский учет в военкомате; проведение мероприятий по подготовке юношей к призыву	Да	1-5	
2.	Профориентационная работа.	Да	3	
3.	Наличие призеров и победителей в соревнованиях и конкурсах, спартакиадах, военно-спортивных играх: Всероссийского уровня - областного уровня - городского уровня - районного уровня	Да Да Да Да	3 2 1 1	
4.	Наличие диагностико-аналитической работы	Да	1-3	
5.	Сотрудничество с учреждениями и организациями по военно-патриотическому воспитанию и допризывной подготовке.	Да	1-4	
6.	Участие в создании и совершенствовании учебно-материальной базы, эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм	Да	2	
7.	Организация внеклассной работы по военно-патриотическому воспитанию студентов в форме клуба, объединения и др	Да	1-4	
8.	Разработка методических и инструктивных материалов по совершенствованию образовательного процесса	Да	1-5	
9.	Участие в общественной жизни техникума	Да	1-3	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень материального стимулирования	измерители		Факт
1.	Наличие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения	Да	-2	
2.	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

12. Критерии материального стимулирования руководителя физического воспитания.

№ п/п	Показатели материального стимулирования	Измерители		Факт
1.	Системность и качество проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий в техникуме	Да	4	
2.	Спортивно-массовая работа во внеурочное время	Да	4	
3.	Отсутствии замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции. Своевременная сдача отчетности	Да	3	
4.	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) студентов по итогам полугодия	Да	4	
5.	Наличие призеров и победителей в соревнованиях и конкурсах, спартакиадах, иных спортивных мероприятиях: - Всероссийского уровня - областного уровня - городского уровня - районного уровня	Да Да Да Да	3 2 2 1	
6.	Наличие диагностической работы. Мониторинг работы преподавателей ПЦК	Да	3	
7.	Сотрудничество с учреждениями спорта, общественными организациями и др. по физическому воспитанию.	Да	3	
8.	Участие в создании и совершенствовании учебно-спортивной базы техникума, эстетическое оформление предметной среды с учетом санитарных норм.	Да	3	
9.	Разработка методических и инструктивных материалов по совершенствованию образовательного процесса	Да	1-5	

10.	Выполнение работ, не связанных с исполнением своих служебных обязанностей	Да	1-5	
11.	Участие в общественной жизни техникума	Да	1-3	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	измерители		Факт
1.	Травматизм студентов во время образовательного процесса	Да	-2	
2.	Наличие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения	Да	-2	
3.	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

13. Критерии материального стимулирования мастера производственного обучения.

14. № п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	Балл ПЦК	Балл комиссии
1.	Разработка ППССЗ и ППКРС	Корректировка программы	1		
		Разработка рабочих программ:			
		- учебной дисциплины	2		
		- профессионального модуля	3		
		- раздела (темы) профессионального модуля/ практик:			
		до 48 часов	1		
2.	Участие в создании новых мастерских. Укрепление материальной базы техникума	свыше 48 часов	2		
		Да	1-10		
3.	Подготовка и качественное проведение открытых мероприятий	Внеурочное открытое мероприятие в традиционной форме (лекция, беседа)	1		
		Внеурочное открытое мероприятие в интерактивной форме (практикум, мастер-класс, тренинг, ролевая/ деловая игра, спектакль, конкурс, викторина, КВН, тематическая выставка, воркшоп, квест, квиз и др.); олимпиада/ за каждое/	2-3		
		Открытый урок (в рамках учебной практики) /за каждый/	3		
4.	Подготовка и наличие участников, победителей (призеров) олимпиад, соревнований и конкурсов профессионального мастерства	Наличие победителей на уровне техникума	1		
		Наличие участников на областном уровне	1		
		Наличие победителей на областном уровне	2		
		Наличие участников на всероссийском уровне	2		
		Наличие победителей на всероссийском уровне	3		
		Наличие участников на международном уровне	3		
		Наличие победителей на международном уровне	4		
5.	Личное участие мастера п/о в конкурсах профессионального мастерства	Участие	2		
		Призовое место, победа	3-5		
6.	Выступления на педагогическом и методическом советах, на заседаниях ПЦК, Школы молодого специалиста	Личное выступление	1		
7.	Своевременность оформления и наличие 100% договоров с предприятиями о производственной практике	Да	3		

8.	Организация и проведение учебной практики. Дополнительная работа со студентами, не освоившими производственные навыки	Да	1-10		
9.	Организация профориентационной работы, содействие в выполнении контрольных цифр набора и в обеспечении платных образовательных услуг, непрерывного профессионального образования	Организация и проведение экскурсий на профильные предприятия	2		
		Личное участие мастера п/о в Дне открытых дверей	2		
		Профориентационная работа	2		
10.	Трудоустройство выпускников выпускных групп	Да	2		
11.	Участие в коммуникации техникума	Сайт ОУ (при своевременном предоставлении фотоматериалов и пресс-релиза); паблики и группы в соц. сетях	1		
12.	Публикация материалов в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях, СМИ	Публикация по материалам конференций (областной, всероссийский уровень)	2		
		Публикация в СМИ и официальных изданиях на областном уровне	2		
		Публикация в официальных изданиях на федеральном уровне	5		
13.	Экспертная деятельность мастера производственного обучения	Самостоятельное обучение на получение свидетельства эксперта ДЭ и участие в оценке ДЭ	1		
		Эксперт чемпионатов «Абилимпикс»	3		
14.	Наставническая деятельность преподавателя	Системная работа с молодыми специалистами в рамках наставничества (при наличии подтверждающих документов – отчёт, анализ посещения занятий и др.)	3		
15.	Личное участие во внеурочной жизни техникума	Спортивная деятельность	1		
		Митинги, демонстрации	1		
		Художественная самодеятельность и др.	1		
		Семинары, тренинги:			
		в качестве слушателя	1		
		в качестве докладчика	2		
16.	Аттестация мастера п/о	Подтверждение или повышение квалификационной категории	2		
17.	Прохождение курсов повышения квалификации	Без отрыва от производства	2		
18.	Использование СДО в организации образовательного процесса	Систематическая работа на платформах Moodle, Zoom	1		
		Создание и наполнение курса на платформе Moodle для организации обучения слушателей в дистанционном формате/ обновление не менее 50% существующего курса	2		
19.	Качественное и оперативное выполнение дополнительно порученного объема работ	Да	1-10		
20.	Системная работа с родителями	Вызов родителей в техникум	0,5		
		Выезд домой, в общежитие (не менее 6 раз в квартал)	1		
		Телефонные звонки родителям иногородних студентов	3		

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Показатели, понижающие материальное стимулирование	Измерители Баллы		Балл ПЦК	Балл комиссии
		Да	Нет		
1.	Наличие систематических пропусков студентами практических занятий без уважительной причины (более 30% студентов имеют системные пропуски в течение рассматриваемого периода)	Да	- 2		
2.	Нарушение норм техники безопасности. Травматизм студентов во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (должностной инструкции)	Да	- 2		
3.	Обоснованные жалобы, замечания от участников образовательного процесса за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	Да	- 2		
4.	Случаи не трудоустройства на производственную практику	Да	- 2		
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	- 2		

14. Критерии материального стимулирования заместителя директора по УМР.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители Баллы		Факт
		Да	Нет	
1	Повышение квалификации, обмен опытом, выступления на конференциях, семинарах и т.д.	Да	3	
2	Система работы с документами курируемых педагогических работников	Да	2	
3	Система работы с документами заместителя директора. Разработка, редакция положений, инструкций по курируемым вопросам	Да	2	
4	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов и др.:			
	- Всероссийского уровня, ПФО	Да	3	
	- областного уровня	Да	2	
	- городского уровня	Да	1	
	- районного уровня	Да	1	
5	Модернизация образовательного процесса с использованием современных педагогических технологий, участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, семинарах и т.д.	Да	2	
6	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да	1	
7	Организация эффективного контроля за ходом образовательного процесса	Да	2	
8	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	Да	2	
9	Эффективная организация партнерских взаимовыгодных отношений с работодателями	Да	2	
10	Развитие учебно-материальной и информационно-методической базы в соответствии с ФГОС	Да	2	
11	Разработка и реализация инновационных образовательных проектов (программ), организация экспериментальной, научно-исследовательской работы	Да	3	
12	Соблюдение сроков и порядка предоставления статистической и иной установленной отчетности	Да	2	
13	Участие в профориентационной работе, выполнение контрольных цифр приема на очную форму обучения	Да	2	
14	Реализация дополнительных профессиональных программ, программ непрерывного профессионального образования, развитие платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	Да	3	
15	Выполнение внутритехникумовского контроля	Да 100% Менее 90%	2 0	

16	Обеспечение информационной открытости образовательного учреждения (функционирование сайта: актуальные новости и документы, ежегодный публичный доклад, программы развития и др.)	Да	2	
17	Подготовка документации к аккредитации и лицензированию	Да	2	
18	Участие в общественной жизни техникума	Да	1-3	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда	Измерители Баллы		Факт
		Измерители	Баллы	
1	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, наличие дисциплинарных взысканий	Да	-3	
2	Обоснованные жалобы студентов и сотрудников техникума на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, нарушение делового этикета	Да	-5	
3	Несоблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	Да	-2	

15. Критерии материального стимулирования заместителя директора по УВР.

	Критерии материального стимулирования	Измерители Баллы		Факт
		Измерители	Баллы	
1	Положительная динамика развития воспитательной среды и микроклимата в техникуме, соблюдение студентами правил внутреннего распорядка и Устава	Да	2	
2	Реализация программы воспитания, наличие необходимой планирующей и нормативно-правовой (локальные акты) документации по организации воспитательной работы. Разработка и корректировка документации	Да	2	
3	Своевременное и качественное ведение обязательной отчетной документации	Да	2	
4	Организация эффективного контроля за ходом и результативностью учебно-воспитательной работы классных руководителей, педагогов дополнительного образования, мастеров производственного обучения, воспитателей общежития и др. работников структурных подразделений	Да	3	
5	Положительная динамика развития студенческого самоуправления (доля активных участников органов самоуправления, занятых в конкретных социально-значимых делах, деятельности по улучшению жизни техникума)	Да	2	
6	Высокий организационный, методический, культурный уровень воспитательных мероприятий техникума (достижение воспитательных целей)	Да	2	
7	Положительная динамика занятости студентов в творческих объединениях техникума	Да	2	
8	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов и др.: - Всероссийского уровня, ПФО - областного уровня - городского уровня - районного уровня	Да Да Да Да	3 2 1 1	
9	Организация участия обучающихся техникума в творческих, имиджных районных, городских мероприятиях	Да	2	
10	Эффективная профориентационная деятельность	Да	3	
11	Участие в разработке и реализации инновационных образовательных проектов (программ), экспериментальной и научно-исследовательской работе, внедрении современных систем воспитания, инновационных форм и методов воспитательной работы	Да	2	
12	Выполнение внутритехникумовского контроля	Да 100% Менее 90%	2  0	

13	Обеспечение информационной открытости образовательного процесса (функционирование сайта: своевременное размещение на сайте актуальных новостей и документов, подготовка материалов к публичному докладу и др.)	Да	2	
14	Система работы с документами курируемых педагогических работников	Да	1	
15	Повышение квалификации, обмен опытом, выступления на конференциях, семинарах, публикации и др.	Да	3	
16	Работа с общественными организациями, органами государственного управления по курируемым вопросам	Да	1	
17	Участие в общественной жизни техникума	Да	1-3	
18	Работа с родителями (законными представителями)	Да	3	

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда	Измерители		Факт
		Баллы		
1	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, наличие дисциплинарных взысканий	Да	-3	
2	Обоснованные жалобы студентов и сотрудников техникума на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, нарушение делового этикета	Да	-5	
3	Несоблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	Да	-2	

#### 16. Критерии материального стимулирования заместителя директора по БХР.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Факт
1.	Четкая, выстроенная, планомерная, результативная система работы АХЧ	Да	3	
2.	Своевременное обеспечение материально-техническими ресурсами всех служб техникума	Да	3	
3.	Четкая, отлаженная система работы с документами: - наличие полного пакета обязательных документов; - своевременно и качественно подготовленные и отправленные отчеты	Да	1-4	
4.	Обеспечение режима экономии денежных средств и материальных ресурсов	Да	3	
5.	Положительные результаты инициативы, разработанных предложений, нововведений, оптимизации жизнедеятельности техникума	Да	1-3	
6.	Наличие отлаженной, действенной системы охраны имущества и безопасности студентов и сотрудников	Да	1-3	
7.	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)	Да	1-4	
8.	Выполнение ремонтных работ в сроки и качественно	Да	3	
9.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Да	3	
10.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	Да	3	
11.	Участие в общественной жизни техникума (посещение митингов, демонстраций, дежурство, участие в подготовке общественных мероприятий и др.)	Да	1-5	
12.	Выполнение внутритехникумовского контроля	Да 100% Менее 100%	3  0	

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Факт
1.	Количество замечаний руководства техникума, СЭС, Госпожнадзора и других контролирующих организаций по содержанию помещений и территории техникума	Да	-2	
2.	Наличие жалоб сотрудников, студентов, родителей и посетителей техникума на некорректное поведение и стиль общения работников ХЧ	Да	-2	
3.	Наличие случаев некачественного и небрежного выполнения обязанностей,	Да	-2	

	нарушений правил внутреннего трудового распорядка сотрудниками ХЧ			
4.	Количество случаев порчи или утраты ТМЦ, оборудования техникума по причине ненадлежащего контроля со стороны ХЧ	Да	-2	

### 17. Критерии материального стимулирования заместителя руководителя по УПП.

	Критерии материального стимулирования	Измерители		Факт
1	Создание новых мастерских. Оснащение учебно-производственных мастерских оборудованием, инструментами, материалами.	Да	4	
2	Своевременность оформления и наличие 100% договоров с предприятиями о производственной практике. Организация партнерских взаимовыгодных отношений с предприятиями и организациями.	Да	2	
3	Организация учебной практики. Обеспечение учебно-производственных мастерских оборудованием, инструментами, материалами.	Да	2	
4	Наличие положительных отзывов предприятий-работодателей о качестве подготовки и уровне исполнительской дисциплины обучающихся и выпускников техникума	Да	2	
5	Результативность работы по развитию технического/ профессионального творчества, участие и победы курируемых педагогов и обучающихся в мероприятиях: - Всероссийского уровня, ПФО; - областного уровня; - городского, районного уровня; - образовательное учреждение	Да	3 2 1 1	
6	Организация экскурсий на предприятия для обучающихся и сотрудников техникума. Организация стажировок педкадров в условиях реального производства.	Да	2	
7	Организация работы курируемых педагогов по внедрению в учебный процесс инновационных педагогических технологий, современного учебно-лабораторного и учебно-производственного оборудования	Да	2	
8	Контроль за соблюдением курируемыми педагогами и обучающимися требований 3-х ступенчатого контроля по охране труда, электро- и пожарной безопасности в мастерских и лабораториях. Наличие всех видов инструктажей и соответствующих протоколов/ журналов.	Да	2	
9	Оказание помощи в трудоустройстве выпускникам, в том числе организация временной занятости студентов, летней занятости	Да	2	
10	Осуществление контроля за посещаемостью обучающимися практики, в т.ч. на предприятиях	Да	2	
11	Выполнение работ, не связанных с исполнением своих служебных обязанностей	Да	1-5	
12	Участие в общественной жизни техникума	Да	1-3	

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители		Факт
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да	-2	
2	Замечания по ведению планирующей, отчетной и финансовой документации	да	-1	
3	Обоснованные жалобы, замечания участников образовательного процесса на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	Да	-2	
4	Количество случаев нетрудоустройства на практику	Да	-2	

### 18. Критерии материального стимулирования заместителя руководителя по УР.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Факт
		Баллы		
1	Повышение квалификации, обмен опытом, выступления на конференциях, семинарах и т.д.	Да	1-3	
2	Система работы с документами курируемых педагогических работников	Да	2	
3	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да	2	
4	Организация эффективного контроля за ходом образовательного процесса	Да	1-3	
5	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	Да	2	
6	Соблюдение сроков и порядка предоставления статистической и иной установленной отчетности	Да	1-3	

7	Участие в профориентационной работе, выполнение контрольных цифр приема на очную форму обучения	Да	2	
8	Выполнение внутритехникумовского контроля	Да 100% Менее 90%	2  0	
9	Обеспечение информационной открытости образовательного учреждения (функционирование сайта: актуальные новости и документы и др.)	Да	2	
10	Участие в общественной жизни техникума	Да	1-3	
11	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых образовательных услуг (по результатам анкетирования)	Да	1-3	
12	Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной деятельности	Да	1-3	

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда	Измерители Баллы		Факт
1	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, наличие дисциплинарных взысканий	Да	-3	
2	Обоснованные жалобы студентов и сотрудников техникума на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, нарушение делового этикета	Да	-5	
3	Несоблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	Да	-2	

#### 19. Критерии материального стимулирования главного бухгалтера.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители, баллы		Факт
1.	Повышение квалификации, обучение на семинарах	Да	4	
2.	Срочное исполнение приказов, распоряжений, поручений директора техникума, дополнительно возложенные обязанности	Да	1-4	
3.	Качественная подготовка и своевременная сдача бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности в соответствии с установленными сроками	Да Ежекварт. Годовая	4 5	
4.	Своевременное и полное выполнение договорных обязательств	Да	3	
5.	Исполнение бюджета (ежеквартально). Своевременная работа по устранению кредиторской и дебиторской задолженности	Да	4 3	
6.	Наличие системы работы с документами. Ведение бух.учета с применением информационных технологий	Да	3	
7.	Своевременное информирование руководителя ОУ о финансовом состоянии техникума для принятия эффективных стратегических решений	Да	4	
8.	Организация четкой работы сотрудников бухгалтерии, своевременное решение всех возникающих вопросов.	Да	4	
9.	Ведение отчетности по внебюджетной деятельности	да	3	
10.	Участие в общественной жизни техникума	да	1-3	

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие стимулирующую часть оплаты труда	Измерители		Баллы
1.	Нецелевое использование бюджетных средств.	Да	-2	
2.	Задержка заработной платы по вине сотрудника бухгалтерии	Да	-2	
3.	Наличие необоснованной кредиторской и дебиторской задолженности прошлых лет	Да	-2	
4.	Замечания контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	Да	-2	

#### 20. Критерии материального стимулирования заместителя главного бухгалтера.

№ п.п.	Критерии материального стимулирования	Измерители Баллы		Факт
1	Повышение квалификации	Да	2	

	Оказание методической помощи сотрудникам техникума по вопросам, входящим в компетенцию работника бухгалтерии	Да	2	
2	Своевременная сдача бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности в соответствии с установленными сроками	Да	2	
3	Отношение к работе в соответствии с личными деловыми качествами работника, уровнем профессионального мастерства, индивидуальными качествами	Да	2	
4	Выполнение сверхплановых работ (заданий) или в связи с временным увеличением объема работ	Да	3	
5	Соблюдение норм деловой этики (отсутствие факторов утечки конфиденциальной информации известной работнику в своей компетенции)	Да	2	
6	Применение информационных технологий в работе бухгалтерии, обработка результатов, применение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и планирования	Да	2	
7	Наличие системы работы с документами	Да	2	
8	Участие в общественной жизни техникума	Да	1-3	
9	Выполнение работы, не связанной с исполнением своих служебных обязанностей	Да	1-5	

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п.п.	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	Факт
1	Не соблюдение установленных сроков сдачи бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности	Да	-2	
2	За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка Техникума, законных распоряжений директора и иных локальных актов, должностных обязанностей	Да	-2	
3	Обоснованные жалобы на сотрудников бухгалтерии, нашедшие отражения в административных актах	Да	-1	

#### 21. Критерии материального стимулирования заведующего библиотекой.

№ п/п	Показатели материального стимулирования	Измеритель	Баллы	Факт
1.	Обеспечение высокой читательской активности обучающихся: посещаемость, работа с электрон.библиотекой	Да	1-3	
2.	Проведение библиотечно-библиографических уроков	Да	1-3	
3.	Работа с различными источниками информации по составлению рефератов, обзоров, бесед, сообщений, викторин (с применением ИКТ)	Да	1-3	
4.	Оформление тематических выставок	Да	1-3	
5.	Контроль за сохранностью библиотечного фонда	Да	2	
6.	Подготовка материалов и выступлений на методических семинарах, научно-практических конференциях, педсовете, ПЦК и др.	Да	3	
7.	Участие в общественной жизни техникума	Да	1-3	

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Показатели материального стимулирования	Измерители	Баллы	Факт
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2	
2	Нарушение техники безопасности, пожарной безопасности и санитарных норм	Да	-2	
3	Нарушение трудовой дисциплины	Да	- 2	

#### 22. Критерии материального стимулирования заведующего хозяйством.

№	Показатели результативности	Весовой коэффициент	Измерители	Балл оценочной комиссии
1	Обеспечение качественной уборки помещений, дворовой и прилегающей	Да	1-5	

	территорий			
2	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения; требуемого уровня освещения в помещениях. Срочное устранение аварийных ситуаций	Да	1-4	
3	Отсутствие жалоб по вопросам работы служб со стороны администрации. Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	Да	1-4	
4.	Своевременное составление и представление в бухгалтерию необходимых документов на списание материалов и имущества	Да	1-4	
5.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Да	1-5	
6.	Участие в общественной жизни техникума (посещение митингов, демонстраций, общественных мероприятий и др.	Да	1-3	

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Показатели, понижающие материальное стимулирование	измерители	баллы	Факт
1.	Обоснованные жалобы, связанные с неисполнением своих обязанностей, согласно должностной инструкции.	Да	- 4	
2.	Наличие замечаний в работе, нашедшие отражение в административных актах.	Да	- 4	

#### 23. Критерии материального стимулирования заведующего информационным отделом.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Факт
1	Обеспечение бесперебойной работы локальной сети, компьютерной техники	Да	2	
2	Обеспечение своевременной установки и качественного сопровождения разрешенных к использованию в образовательных учреждениях программных продуктов	Да	2	
3	Обеспечение качественного технического сопровождения, личное участие, руководство работой в мероприятиях - Всероссийского уровня, ПФО; - областного уровня; - городского, районного уровня; - на уровне ОУ.	Да	3 2 1 1	
4	Эффективный мониторинг компьютерного парка техникума. Приобретение нового оборудования	Да	2	
5	Выполнение срочных внеплановых работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Да	1-5	
6	Создание элементов образовательной инфраструктуры (работоспособность оборудования, санитарно-гигиеническое состояние кабинета, лаборатории, мастерской, эстетическое оформление, сохранность мебели и оборудования)	Да	2	
7	Организация работ по созданию и совершенствованию автоматизированной системы управления техникумом	Да	2	
8	Внедрения новых программных средств и компьютерных технологий в учебный процесс	Да	3	
9	Оказание помощи преподавателям и другим работникам техникума в освоении нового программного обеспечения и информационных технологий	Да	2	
10	Участие в общественной жизни техникума	Да	1-3	

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Факт
1.	Обоснованные жалобы студентов и сотрудников техникума на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, нарушение делового этикета	Да	-2	
2.	Эксплуатация нелегального (пиратского) программного обеспечения на компьютерах техникума	Да	-2	

#### 24. Критерии материального стимулирования заведующего учебной частью.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	баллы	Балл комиссии
1.	Система работы с документами, в т.ч. курируемых педагогов	Наличие комп.банка данных/традиц.подход	2/1	
2.	Работа по совершенствованию образовательного процесса. Контроль за качеством образовательного процесса		1-5	
3.	Качественное обеспечение мобильного регулирования			

	расписания учебных занятий (замена, извещение преподавателей и студентов)		2-3	
4.	Система работы с преподавателями		1-4	
5.	Качественное и оперативное выполнение дополнительно порученного объема работ (дежурство, участие в общественно-полезном труде, подготовка мероприятий и др.)		1-3	
6.	Участие в общественной жизни техникума (митинги, демонстрации, дежурство .....		1-3	
7.	Системная работа с родителями	Вызов родителей в техникум Выезд домой, в общежитие (не менее 6 раз в квартал) Телефонные звонки родителям иностранцев студентов	1  1  1-3	

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень материального стимулирования	измерители		баллы
1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав студентов, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2	
2.	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2	
3.	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

#### 25. Критерии материального стимулирования заведующего отделением.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измеритель		Факт
1.	Сохранение контингента студентов	Да	3	
2.	Повышение квалификации	Да	1	
3.	Положительная динамика успеваемости студентов по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да	3	
4.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да	2	
5.	Наличие студенческого самоуправления. Работа с общественными органами (с активами групп)	Да	3	
6.	Система работы с классными руководителями Система работы с родителями	Да	1-5	
7.	Участие в общественной жизни техникума	Да	1-3	
8.	Качественное и оперативное выполнение дополнительно порученного объема работ (дежурство, участие в общественно-полезном труде, подготовка мероприятий и др.)	Да	1-5	

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители		Факт
1.	Наличие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения	Да	-2	
2.	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

#### 26. Критерии материального стимулирования заведующего лабораторией.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измеритель		Факт
1	Организация процесса бесперебойного обеспечения работы ТСО и оргтехники лаборатории. Своевременная подготовка лабораторий к учебным занятиям.	Да	1-4	
2	Создание элементов образовательной инфраструктуры (работоспособность оборудования, санитарно-гигиеническое состояние кабинета, лаборатории, мастерской, эстетическое оформление, сохранность мебели и оборудования)	Да	1-4	
3	Принятие своевременных эффективных мер по устранению неисправностей лабораторного оборудования Обеспечение сохранности и оформление новых методических материалов, пособий	Да	3	
4	Применение информационных технологий в работе, создание банка данных	Да	1-3	
5	Качественное и своевременное ведение текущей и отчетной документации. Ведение паспорта лаборатории.	Да	2	

6	Выполнение срочных внеплановых работ по запросу администрации техникума	Да	1-3	
7	Обеспечение требований ОТ и ТБ в лаборатории	Да	1	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители	Факт
1	Наличие случаев некачественного и небрежного выполнения обязанностей	Да	-2
2	Нарушений правил внутреннего трудового распорядка, наличие дисциплинарных взысканий (за каждый случай)	Да	-2

27. Критерии материального стимулирования заведующего складом.

№	Показатели результативности	Весовой коэффициент Измерители		Балл оценочной комиссии
1.	Контроль за рациональным расходом товарно-материальных ценностей	Да	1 - 4	
2.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации. Качественное ведение складского учета (карточек складского учета, приходно-расходной документации)	Да	1 - 5	
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Своевременное представление необходимой отчетной финансово-хозяйственной документации в бухгалтерию	Да	1 - 4	
4.	Участие в общественной жизни техникума (подготовка к общественным мероприятиям, митинги, демонстрации и др.)	Да	1 - 3	
5.	Совершенствование материально-технической базы техникума	Да	1 - 4	
6.	Выполнение разовых важных работ. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	Да	1 - 5	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Показатели, понижающие материальное стимулирование	измерители	баллы	Факт
1.	Обоснованные жалобы, связанные с неисполнением своих обязанностей, согласно должностной инструкции.	Да	- 4	
2.	Наличие замечаний в работе, нашедшие отражение в административных актах.	Да	- 4	

28. Критерии материального стимулирования ведущего юрисконсульта.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Балл комиссии
1.	Разработка локальных нормативных актов ОУ с учетом требований федерального, регионального, местного законодательства, а также внесение изменений в локальные акты ОУ в случае необходимости	Да	3
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Отсутствие фактов нарушений установленных сроков подготовки документов. Своевременная сдача установленной отчетности. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства, сотрудников техникума, представителей других учреждений.	Да	1 - 4
3.	Представление в установленном порядке интересов Техникума в государственных органах, а также в других организациях и учреждениях при рассмотрении правовых вопросов. Ведение самостоятельной переписки с гос.органами и службами, учреждениями и организациями по правовым вопросам. Своевременное оформление претензий, исковых заявлений, возражений на исковые заявления контрагентов в интересах техникума.	Да	4
4.	Своевременное информирование руководителя ОУ о правовом состоянии техникума для принятия эффективных стратегических решений в управлении ОУ. Информирование о действующем законодательстве.	Да	1 - 4
5.	Выполнение работы, не связанной с исполнением своих служебных обязанностей. Выполнение срочных заданий	Да	1 - 5
6.	Участие в общественной жизни техникума (посещение митингов, демонстраций, дежурство, участие в подготовке общественных мероприятий и др.)	Да	1 - 5

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители	Факт
1.	Наличие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса и	Да	-2

	посетителей на некорректное поведение и стиль общения			
2.	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

29. Критерии материального стимулирования начальника отдела по профориентации и трудоустройству.

№	Показатели материального стимулирования	Измерители	Весовой коэффициент
1.	Проведение мероприятий по повышению эффективности и улучшению профориентационной работы	Семинары, тренинги, экскурсии на профильные предприятия, экскурсии в НСТ (школьники), мастер классы на базе НСТ (школы и ДДУ)	1,0-3,0
		Личные встречи (либо в дистанционном формате) со школьниками и родителями (не менее 2 встреч)	2,0
		Помощь студентам в определении необходимой образовательной программе	1,0
		Помощь школьникам в определении необходимой образовательной программе	1,0
2.	Организация, участие и проведение маркетинговых, социологических и иных исследований.	Обработка и презентация статистических данных	2,0
		Сбор и анализ информации об адаптации выпускника на предприятии (в течение 6 месяцев после трудоустройства)	1,0-2,0
3.	Активная работа со школьниками (выявление реальных интересов и способностей, формирование убежденности в правильном выборе профессии) с применением дистанционных технологий	Личное участие в Дне открытых дверей	0,5
		Ведение рубрики на сайте ОУ	0,5
4.	Привлечение специалистов разных областей к проведению лекций, тематических занятий.	Участие специалистов не менее 3 раз	1,0
		Участие работодателей не менее 2 раз	1,0
		Обучение по запросу работодателя (КПК, проф.переподготовка, проф.обучение)	1,0-4,0
5.	Трудоустройство выпускников, в том числе организация временной занятости студентов, летней занятости. Наличие положительных отзывов предприятий-работодателей о качестве подготовки и уровне исполнительской дисциплины обучающихся и выпускников техникума	Да	1,0-4,0
6.	Участие в общественной жизни техникума (посещение митингов, демонстраций, общественных мероприятий и др.)	Да	1,0-3,0
7.	Выполнение работы, не связанной с исполнением своих служебных обязанностей	Да	1,0-5,0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители Баллы	
1.	Наличие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения	Да	-2
2.	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушений правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2

30. Критерии материального стимулирования архивариуса.

№	показатели	Весовой коэффициент	Балл админис трации	Балл оценочной комиссии
1	Эффективная организация работы формирования и обеспечения учета и хранения дел и документов, находящихся в архиве техникума.	2,0		
2	Своевременная разработка номенклатуры дел, правильность			

	формирования, оформление и шифровка дел при передаче их в объединенный архив	2,0		
3	Качество и своевременность подготовки архивных документов	3,0		
4	Участие в общественной жизни техникума (посещение митингов, демонстраций, общественных мероприятий и др.)	1,0 - 3,0		

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Факт
1	Наличие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения.	Да	-2	
2	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

#### 31. Критерии материального стимулирования библиотекаря.

№	Показатели материального стимулирования	Измерители		Факт
1	Сохранность фонда библиотеки	Да	1	
2	Эстетическое оформление предметной среды библиотеки с учетом санитарных норм	Да	1-2	
3	Оперативное и качественное обслуживание читателей	Да	1	
4	Организация информационно-библиотечного сопровождения образовательного процесса	Да	1-2	
5	Информатизация библиотечного фонда	Да	1-2	
6	Подготовка материалов и выступлений на методических семинарах, научно-практических конференциях, педсовете, ПЦК и др.	Да	4	
7	Участие в общественной жизни техникума	Да	1-3	

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Факт
1	Травматизм студентов во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да	-2	
2	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2	

#### 32. Критерии материального стимулирования ведущего бухгалтера, ведущего экономиста.

№ п.п.	Критерии материального стимулирования	Измерители Баллы		Факт
1	Повышение квалификации	Да	3	
	Оказание методической помощи сотрудникам техникума по вопросам, входящим в компетенцию работника бухгалтерии	Да	2	
2	Своевременная сдача бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности в соответствии с установленными сроками	Да	3	
3	Профессиональное владение ПК, применение информационных технологий в работе бухгалтерии, обработка результатов, применение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и планирования	Да	2	
4	Отношение к работе в соответствии с личными деловыми качествами работника, уровнем профессионального мастерства, индивидуальными качествами	Да	2	
5	Выполнение сверхплановых работ (заданий) или в связи с временным увеличением объема работ	Да	3	
6	Соблюдение норм деловой этики (отсутствие факторов утечки конфиденциальной информации известной работнику в своей компетенции)	Да	2	
7	Участие в общественной жизни техникума (митинги, дежурства....)	Да	1-3	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п.п.	Критерии материального стимулирования	Измерители Баллы		Факт
		Да	-	
1	Не соблюдение установленных сроков сдачи бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности	Да	-2	
2	За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка Техникума, законных распоряжений директора и иных локальных актов, должностных обязанностей	Да	-2	
3	Обоснованные жалобы на сотрудников бухгалтерии, нашедшие отражения в административных актах	Да	-1	

33. Критерии материального стимулирования водителя автомобиля.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Факт
		Да		
1	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.	Да	1	
2	Обеспечение безопасности перевозок. Отсутствие штрафов за нарушение ПДД	Да	2	
3	Ведение путевых листов, отмечая маршруты следования, пройденный километраж, расход ГСМ. Своевременная сдача отчетов	Да	2	
4	Содержание автомобиля в чистоте	Да	2	
5	Выполнение работы, не связанной с исполнением своих служебных обязанностей	Да	1-5	
6	Участие в общественной жизни техникума	Да	1-3	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Факт
		Да	-	
1	Наличие ДТП по вине сотрудника	Да	-2	
2	Несвоевременное и некачественное оформление путевых листов	Да	-2	
3	Превышение лимитов ГСМ	Да	-2	
4	Нарушения правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

34. Критерии материального стимулирования гардеробщика.

№	показатели	Весовой коэффициент	Балл адм.	Балл оценочной комиссии	примечание
1	Высокий процент сохранности имущества (отсутствие краж). Содержание вешалок и номерков для одежды в исправном состоянии	2,0			
2	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам работы гардеробщика со стороны администрации, обучающихся.	1,0			
3	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	1,0			
4.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	1,0			

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Факт
		Да	-	
1	Наличие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения.	Да	-2	
2	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

35. Критерии материального стимулирования дворника.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измеритель		Факт
		Да		
1	Чистая, убранная, ухоженная в течение рабочего дня территория (отсутствие замечаний)	Да	1-4	
2	Проявление инициативы, отзывчивости, готовности к оказанию помощи по выполнению работ за пределами своих обязанностей.	Да	1-3	
3	Создание безопасных условий для хождения людей по прилегающей территории техникума (с учетом погодных условий).	Да	1-3	

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Факт
1	Наличие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения.	Да	-1	
2	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-1	

**36. Критерии материального стимулирования дежурного по общежитию.**

№	показатели	Весовой коэффициент	Балл администрации	Балл оценочной комиссии
1	Качественное соблюдение пропускного режима. Отсутствие в здании посторонних лиц. Высокий процент сохранности имущества (отсутствие краж)	2,0		
2	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	1,0		
3	Своевременная информированность администрации о технических неполадках оборудования в здании. Принятие самостоятельного решения по устранению неполадок в рамках своей компетенции	2,0		
4.	Выполнение дополнительных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей.	1,0		

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Факт
1	Наличие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения.	Да	-2	
2	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

**37. Критерии материального стимулирования документоведа.**

№	показатели	Весовой коэффициент		Балл оценочной комиссии
1	За расширение функциональных обязанностей. Дополнительный объем работы, не входящий в круг должностных обязанностей.	Да	2,0	
2	Своевременное и качественное ведение документации в соответствии с требованиями делопроизводства, своевременная сдача отчетности	Да	2,0	
3	Применение информационных технологий в работе, создание банка данных. Умение работать с различными компьютерными программами	Да	2,0	
4	Уровень взаимодействия с различными категориями работников в соответствии с должностными обязанностями	Да	2,0	

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Факт
1	Наличие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения.	Да	-2	
2	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

**38. Критерии материального стимулирования ведущего инженера.**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Факт
1.	Обеспечение бесперебойной работы локальной сети, компьютерной техники Обеспечение своевременной установки и качественного сопровождения разрешенных к использованию в образовательных учреждениях программных продуктов	Да	4	
2.	Обеспечение качественного технического сопровождения, личное участие, руководство работой в мероприятиях - Всероссийского уровня, ПФО; - областного уровня; - городского, районного уровня;	Да	3 2 1	

	- на уровне ОУ.		1	
3.	Наполняемость электронной базы данных и портала техникума. Изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий. Организация работ по созданию и совершенствованию автоматизированной системы управления техникумом	Да	2 1 1	
4.	Выполнение срочных внеплановых работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	Да	1-5	
5.	Внедрения новых программных средств и компьютерных технологий в учебный процесс. Консультирование студентов и установка ПО (NanoCad; Renga)	Да	3	
6.	Оказание помощи преподавателям и другим работникам техникума в освоении нового программного обеспечения и информационных технологий	Да	3	
7.	Участие в общественной жизни техникума (посещение митингов, демонстраций, дежурство, участие в подготовке общественных мероприятий и др.)	Да	1-5	

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Факт	
1.	Обоснованные жалобы студентов и сотрудников техникума на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, нарушение делового этикета	Да	-2	
2.	Эксплуатация нелегального (пиратского) программного обеспечения на компьютерах техникума	Да	-2	

**39. Критерии материального стимулирования инженера по гражданской обороне.**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Факт	
1	Наличие полного пакета документов по ГО ЧС, антитеррористической защищенности, пожарной безопасности, оформленных в соответствии с установленными нормами, регламентами и правилами, доведенный до исполнителей	Да	1	
2	Наличие системы своевременного и грамотного проведения инструктажей по ГО ЧС, антитеррористической защите, пожарной безопасности студентов и сотрудников техникума	Да	1	
3	Выполнение предписания по устранению нарушений на предмет антитеррористической защищенности, пожарной безопасности, ГО ЧС	Да	2	
4	Своевременная информированность руководителя техникума о проблемах безопасности зданий техникума	Да	1	
5	Качественное и оперативное выполнение дополнительно порученного объема работ	Да	2	
6	Участие в общественной жизни техникума (дежурство, митинги...)	Да	1-3	

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Факт	
1	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок вышестоящими организациями состояния охраны труда и технике безопасности в техникуме	Да	-2	
2	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

**40. Критерии материального стимулирования инженера-электроника.**

№ п/п	Показатели материального стимулирования	Весовой коэффициент	Балл оценочной комиссии
1	За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ.	Да	1 - 5
2	За расширение функциональных обязанностей. Дополнительный объем работы, не входящий в круг должностных обязанностей.	Да	1 - 5
3	Поддержание оборудования в исправном состоянии	Да	1 - 5

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители	Факт
1	Наличие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения.	Да	-2
2	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2

#### 41. Критерии материального стимулирования коменданта общежития.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Факт
1	Сохранность материальных ценностей и состояния помещений здания общежития Своевременное обеспечение материально-технической базы	Да	2	
2	Отсутствие нарушений правил проживания в общежитии (задержка оплаты коммунальных услуг техникуму, нарушение санитарно-технического состояния помещений общежития и прилегающей территории) Оперативные действия по ликвидации аварийных ситуаций	Да	1	
3	Проявление инициативы, направленной на совершенствование и благоустройство помещений общежития и прилегающей территории (организация генеральных уборок, субботников, озеленение и др.)	Да	2	
4	Совершенствование базы общежития в соответствии с эстетическими требованиями и единым стилем	Да	2	
5	Ежеквартальное проведение инструктажа по технике безопасности при пользовании газовыми приборами, электрооборудованием и сантехническим оборудованием с проживающими в общежитии	Да	2	
6	Участие в общественной жизни техникума	Да	1-3	
7	Своевременно и качественно подготовленные и отправленные отчеты, показания приборов учёта	Да	2	

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители		Факт
1	Нарушение санитарно-гигиенических норм и пожарной безопасности в общежитии. Количество замечаний руководства техникума, СЭС, Госпожнадзора и других контролирующих организаций	Да	-2	
2	Обоснованные жалобы на работу коменданта со стороны проживающих, студентов, педагогов техникума	Да	-2	

#### 42. Критерии материального стимулирования лаборанта.

№	показатели	Весовой коэффициент	Балл админ.	Балл оценочной комиссии	примечание
1	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др. Наличие системы работы с документами	1,0			
2	Участие в создании электронной базы, классификации, систематизации, анализе документации, лабораторного оборудования	1,0			
3	Поддержание в образцовом состоянии лабораторий, качественная подготовка оборудования, приборов и реактивов к лабораторным и практическим работам. Участие в эстетическом и тематическом оформлении кабинетов, лабораторий.	1,0			
4	Участие в общественной жизни техникума	1,0-3,0			

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Факт
1	Наличие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения.	Да	-2	
2	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

#### 43. Критерии материального стимулирования механика.

№	показатели	Весовой коэффициент	Балл администрации	Балл оценочной комиссии	примечание
1	Своевременная организация обучения, инструктирования, проверки знаний электротехнического персонала	3,0			

2	Своевременное и качественное (безопасное) проведение всех видов работ в электроустановках, в том числе с участием сторонних организаций	3,0			
3	Разработка и внедрение мероприятий по рациональному потреблению электрической энергии	3,0			
4	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. Оперативная ликвидация аварийных ситуаций	3,0			
5	Участие в общественной жизни техникума (посещение митингов, демонстраций, общественных мероприятий и др.)	1,0 - 3,0			

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Факт
1	Наличие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения.	Да	-2	
2	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

**44. Критерии материального стимулирования секретаря учебной части.**

№	Показатели материального стимулирования	Измерители		Факт
1	Наличие системы работы с документами. Применение информационных технологий в работе	Да	4	
2	Оперативность и грамотность подготовки срочной документации	Да	3	
3	Участие в общественной жизни техникума	Да	1-3	

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители		Факт
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав студентов, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-1	
2	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-1	

**45. Критерии материального стимулирования слесаря по обслуживанию теплопункта.**

№	показатели	Весовой коэффициент	Балл адм.	Балл оценочной комиссии	примечание
1	За выполнения сложных (внеочередных) работ.	1-4			
2	За расширение функциональных обязанностей. Дополнительный объем работы, не входящий в круг должностных обязанностей.	1-3			
3	Обеспечение бесперебойной работы, правильной эксплуатации оборудования и приборов	1-3			
4	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2			
5	Участие в общественной жизни техникума (посещение митингов, демонстраций,, общественных мероприятий и др.)	1-3			

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Факт
1	Наличие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения.	Да	-2	
2	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

#### 46. Критерии материального стимулирования слесаря-сантехника.

№	показатели	Весовой коэффициент	Балл адм.	Балл оценочной комиссии	примечание
1	За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ.	1,0-3,0			
2	За расширение функциональных обязанностей. Дополнительный объем работы, не входящий в круг должностных обязанностей.	1,0-5,0			
3	Обеспечение бесперебойной работы, правильной эксплуатации оборудования и приборов	1,0			
4	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1,0			

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Факт
1	Наличие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения.	Да	-2	
2	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

#### 47. Критерии материального стимулирования ведущего специалиста по кадрам.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Весовой коэффициент		Балл оценочной комиссии
1.	За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ	Да	4	
2.	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации по учету кадров (связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников). Своевременный контроль за состоянием личных дел работников.	Да	3	
3.	Оформление документов в соответствии с требованиями ведения делопроизводства. Своевременная сдача отчетности.	Да	4	
4.	Создание банка данных, необходимых для работы и эффективное его использование. Своевременное и качественное ведение документации (система работы с документами)	Да	3	
5.	Внедрение новых форм и методов работы с персоналом. Обеспечение ОУ кадрами (не менее 85%)	Да	3	
6.	Участие в общественной жизни техникума (посещение митингов, демонстраций, общественных мероприятий, подготовка и участие в проведении различных мероприятий и др.)	Да	1-3	
7.	Выполнение срочных внеплановых работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	Да	1-5	

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Несоблюдение установленных сроков сдачи отчетности	Да	-2	
2.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка Техникума, распоряжений директора и иных локальных актов, должностных обязанностей	Да	-2	

#### 48. Критерии материального стимулирования специалиста по профориентации и трудоустройству.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Весовой коэффициент	Балл оценочной комиссии
1.	Проведение мероприятий по повышению эффективности и улучшению профориентационной работы	Семинары, тренинги, экскурсии на профильные предприятия, экскурсии в НСТ(школьники), мастер классы на базе НСТ (школы и ДДУ)	1,0-2,0	

2.	Организация, участие и проведение маркетинговых, социологических и иных исследований.	Обработка и презентация статистических данных	0,5	
3.	Активная работа со школьниками (выявление реальных интересов и способностей, формирование убежденности в правильном выборе профессии) с применением дистанционных технологий	Личные встречи (либо в дистанционном формате) со школьниками и родителями (не менее 3 встреч)	2,0	
		Личное участие в Дне открытых дверей	1,0	
		Ведение рубрики на сайте ОУ	0,5	
4.	HR и рекрутинг (работа с обучающимися ОУ)	Помощь студентам в поиске работы. Составление грамотного резюме	1,0	
		Поиск актуальных профильных вакансий	1,0	
		Сбор и анализ информации об адаптации выпускника на предприятии (в течение 6 месяцев после трудоустройства)	1,0-2,0	
5.	Работа с социальными партнёрами - работодателями, изучение вакансий и списка основных компетенций, квалификационных характеристик, требований к личным и функциональным качествам работника	Направление на трудоустройство по запросу работодателя	1,0	
		Обучение по запросу работодателя (КПК, проф.переподготовка, проф.обучение)	1,0	
6.	Привлечение специалистов разных областей к проведению лекций, тематических занятий.	Участие специалистов не менее 3 раз	1,0	
		Участие работодателей не менее 2 раз	1,0	
7.	Трудоустройство выпускников, в том числе организация временной занятости студентов, летней занятости	Да	3,0	
8.	Наличие положительных отзывов предприятий-работодателей о качестве подготовки и уровне исполнительской дисциплины обучающихся и выпускников техникума	Да	3,0	
9.	Участие в общественной жизни техникума (посещение митингов, демонстраций, общественных мероприятий и др.)	Да	1,0-3,0	
10.	Выполнение работы, не связанной с исполнением своих служебных обязанностей	Да	1,0-5,0	

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители		Баллы
		Да	-2	
1.	Несоблюдение установленных сроков сдачи отчетности	Да	-2	
2.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение Устава и Правил внутреннего трудового распорядка техникума, распоряжений директора и иных локальных актов, должностных обязанностей	Да	-2	

49. Критерии материального стимулирования сторожа (вахтера).

№ п/п	Показатели материального стимулирования	Весовой коэффициент		Балл оценочной комиссии
		Да		
1.	Качественное соблюдение пропускного режима. Отсутствие в здании посторонних лиц, Высокий процент сохранности имущества (отсутствие краж)	Да	2	
2.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам работы сторожа (вахтера) со стороны администрации, арендаторов, обучающихся.	Да	1	
3.	Своевременная информированность администрации о технических неполадках оборудования в здании. Принятие самостоятельного решения по устранению неполадок в рамках своей компетенции	Да	1 - 2	
4.	Выполнение работ, не связанных с исполнением своих служебных обязанностей	Да	1 – 5	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п\п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Измерители		Факт
1.	Наличие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения.	Да	-2	
2.	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

50. Критерии материального стимулирования уборщика служебных помещений.

№	показатели	Весовой коэффициент	Балл адм.	Балл оценочной комиссии
1	Качественное проведение генеральных уборок (1 раз в квартал)	3,0		
2	Отсутствие жалоб со стороны администрации за закрепленным участком	2,0		
3	Содержание окон в чистоте (мытьё окон 1 раз в квартал или по мере их загрязнения)	2,0		
4	Участие в общественной жизни техникума	1,0-3,0		

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п\п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Факт
1	Наличие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса и посетителей на некорректное поведение и стиль общения.	Да	-2	
2	Наличие дисциплинарных взысканий, нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2	

51. Критерии материального стимулирования электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Факт
1	Безаварийная работа сети и электрооборудования техникума	Да	1	
2	Оперативность, проявленная при устранении аварийных ситуаций в электросети и электрооборудовании техникума	Да	2	
3	Монтаж новых электрических сетей	Да	3	
4	Экономия имеющихся ресурсов техникума	Да	1	
5	Участие в общественной жизни техникума	Да	1-3	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п\п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Факт
1	Нанесение ущерба жизнедеятельности техникума, вызванного ненадлежащим выполнением обязанностей	Да	-2	
2	Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на несвоевременное выполнение заявок и некорректное поведение	Да	-2	

### ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И ДРУГИХ 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, обществознанию, географии	10
3. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:	
Преподавателям (старшим преподавателям), мастерам производственного обучения в профессиональных образовательных организациях	до 15
4. Педагогическим работникам за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией:	
не имеющим квалификационной категории "педагог-методист"	до 15
5. За обслуживание вычислительной техники:	
Учителям, 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:	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые	20

компьютеры числом от 10 до 15 единиц	
- за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
6. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	
Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25
7. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
8. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
9. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

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 таблицы.

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

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.

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.	1. Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)  2. Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения,	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 пищевых 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-психологи, педагоги-организаторы, педагоги

	палаты для детей в учреждениях для взрослых	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, У КП, 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), методические (учебно-методические)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением

	организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	
5.	<p>1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями</p> <p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>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)</p> <p>штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
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	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

	детьми и подростками	
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

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):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- 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;
- мастерам производственного обучения, старшим мастерам профессиональных образовательных организаций;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям организации дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных

общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (педагогическое образование).

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 6  
к Положению об оплате  
труда работников ГБПОУ НСТ

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,  
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ  
ТЕХНИКУМА, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ,  
ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**

N п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), руб.
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь)		16 050
2.	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий библиотеки)		17 966