

Министерство образования и науки Нижегородской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
"Нижегородский Губернский колледж"

СОГЛАСОВАНО

Объединённая профсоюзная организация
Нижегородской областной организации
Профсоюза работников народного образования и
науки Российской Федерации в ГБПОУ
"Нижегородский Губернский колледж"

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБПОУ "Нижегородский
Губернский колледж"

_____ Н.М. Катыхева

Председатель

_____ И.Ю. Яременко

ПРИКАЗ № 01-15/220

«01» НОЯБРЯ 2024 г.

**Положение об оплате труда работников
ГБПОУ "Нижегородский Губернский колледж"
в редакции от 01.11.2024 г.**

г. Нижний Новгород
2024 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области, Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468.

1.2. Система оплаты труда работников ГБПОУ "Нижегородский Губернский колледж"

устанавливается в целях:

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

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников колледжа, 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 колледжа осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности организации.

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

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 229;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 230;
- е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения первичной профсоюзной организации.

1.4. Система оплаты труда работников Колледжа включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные должностные оклады 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 профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, 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, 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 Колледжа и должностным инструкциям.

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

Исполнительный орган Нижегородской области, осуществляющий функции и полномочия учредителя организации, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации (не более 40 процентов).

1.10. Колледж самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального бюджетного финансирования (областного бюджета Нижегородской области), количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников Колледжа.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Колледжа, в части оплаты труда работников предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетной смете Колледжа, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых ими бюджетных услуг.

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

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Колледжа распределяется на базовую (**ФОТб**) и стимулирующую части (**ФОТст**). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования устанавливается директором Колледжа по согласованию с представительным органом работников (Общее собрание работников и обучающихся колледжа). Общее собрание работников и обучающихся утверждает состав экспертно-аналитической группы, которая согласует данное распределение.

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

2.3. Штатное расписание Колледжа ежегодно утверждается директором Колледжа и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации (примерные штатные расписания по типам и видам образовательных организаций утверждаются приказами министерства образования Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н; от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года №216н; от 5 мая 2008 года №217н; от 18 июля 2008 года № 342н и настоящим положением.

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), устанавливаются директором Колледжа 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 по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательных учреждений по должностям и профессиям соответствующих профессионально квалификационных групп (далее – минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ установлены в **приложении 1** "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников ГБПОУ "Нижегородский Губернский колледж" к настоящему Положению.

Оплата труда преподавателей и других педагогических работников, для которых приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" педагогических работников" определена не продолжительность рабочего времени, а норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы (минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников ГБПОУ "Нижегородский Губернский колледж") к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по профессиональным квалификационным группам педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Колледжа в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый 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.

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. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 6 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования и науки Нижегородской области" к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Колледжа определено в приложении 6 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБПОУ "Нижегородский Губернский колледж" к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в Колледже устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам. Сроки выплат стимулирующей части оплаты труда 1, 2, 4 кварталы текущего финансового года, т.к. третий квартал финансового года приходится на период очередных отпусков преподавателей и сотрудников колледжа.

Колледж самостоятельно разрабатывает Положение о моральном и материальном стимулировании работников по направлениям деятельности и их рекомендуемые размеры.

2.8. Работникам Колледжа устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации 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 3 "Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности" к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам

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

2.9.2. Базой для расчёта должностного оклада конкретному работнику, является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ могут применяться повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу приложение 1.

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

2.9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников

определены в Квалификационных характеристиках должностей работников учреждений образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.9.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование с учётом перечня повышающих коэффициентов.

2.9.6. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном профессиональном высшем образовании, справки об окончании 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.9.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее профессиональное образование.

2.9.8. Основным документом для определения стажа работы являются 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 (приложение 4).

2.9.9. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении Выплаты компенсационного характера и другие выплаты медицинских, библиотечных и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не предусмотренных настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.9.10. 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.

2.9.11. Руководитель Колледжа проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом соответствующего исполнительного органа Нижегородской области, являющегося учредителем организации.

2.9.12. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательных учреждений несет директор Колледжа.

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

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

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

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

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

2.10.4. За часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

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

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

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом организации и правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.10.5. Преподавателям общеобразовательных дисциплин профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций культуры и искусства, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;

заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.10.6. 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, научной работе.

2.10.7. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

При установлении учителям и преподавателям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется

учредителем образовательной организации, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательной организации. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

2.10.8. 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 учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей общеобразовательных организаций, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

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

Порядок, установленный абзацами первым - третьим настоящего пункта, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установлении размера преподавательской, педагогической работы) работникам организаций дополнительного образования.

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

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Колледжа.

2.11.1. Преподавателям профессиональных образовательных организаций до начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем

деления должностного оклада на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с основным оплачиваемым ежегодным отпуском.

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

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

2.11.3. Часы преподавательской работы сверх установленной годовой учебной нагрузки оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

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

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

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

уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 2.12.1 настоящего Положения.

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.

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

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

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

2.11.6. В профессиональных образовательных организациях 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. При изменении должностного оклада преподавателя Колледжа 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 применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с заочниками;

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 Учреждении;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов сверх учебной нагрузки по тарификации, выполняемой совместителями;

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

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы учителей 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 профессиональных образовательных организаций - путем деления должностного оклада на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

2.12.2. Руководитель профессиональной образовательной организации в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий со студентами, высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда
--	------------------------	--

№ п/п		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся в профессиональных образовательных организациях	0,05	0,04	0,03
2.	Аспиранты, слушатели образовательных учреждений профессионального дополнительного образования	0,06	0,05	0,04

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

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

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

для лиц, не имеющих ученой степени (учёного звания) – из расчета минимального оклада по ПКГ по должности «ассистент, преподаватель».

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

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

Заработная плата заместителей руководителя и главных бухгалтеров без учета учебной нагрузки не может превышать среднемесячной заработной платы руководителей организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения.

3.2. Должностной оклад директора, определяемый трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется министерством образования и науки Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской

области от 30 января 2017 г. N 34 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений".

Министерство образования и науки Нижегородской области определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, 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 руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров, 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 руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организации, включенных в перечень, утвержденный в установленном действующим законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (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 этой организации (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. N 922.

По вновь созданной организации в течение первого года ее деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, 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) определяется за период фактической работы организации.

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 руководителей и главных бухгалтеров организации устанавливаются руководителем организации на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей организаций, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 "Выплаты компенсационного характера" к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

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

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

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

3.6. Руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет руководителю организации устанавливается:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10%;

при выслуге более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

- для руководителей организации - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом министерством образования и науки Нижегородской области;
- для заместителей руководителя, за исключением заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, - в зависимости от общего педагогического стажа;
- для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, главного бухгалтера
- в зависимости от общего стажа работы.

3.7. Надбавка за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, выплачивается руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру в размере 20% от должностного оклада.

3.8. Руководителям государственных образовательных организаций высшего образования и государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования Нижегородской области, реализующим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, устанавливаются надбавки за ученые степени.

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

3.10. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций 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.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

Заработная плата заместителей заработной платы руководителей структурных подразделений без учета педагогической нагрузки не может превышать среднемесячной заработной платы руководителей соответствующих структурных подразделений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения.

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

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

4.4. Педагогическим работникам при введении в штаты образовательных организаций должностей классных воспитателей дополнительная оплата за классное руководство не производится. Должностные оклады, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

4.5. Преподавательская работа руководящих и других работников организаций без занятия штатной должности в том же учреждении 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 организации предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет

бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом организации.

4.7. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, привлекаемых к работе в образовательных организациях, производится исходя из соответствующих минимальных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений по соответствующим квалификационным уровням без учета повышающих коэффициентов, предусмотренных в пункте 2.6 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

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

4.9. Срок действия данного Положения не ограничен.

Приложение 1.

к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ "Нижегородский Губернский колледж"

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ ГБПОУ "Нижегородский Губернский колледж"

1. Порядок формирования должностных окладов работников Колледжа, 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	Минимальный оклад, рублей
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части)	9 282

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Должности работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу должностей работников учебно-вспомогательного персонала Минимальный оклад 9 282 руб.		
1 квалификационный уровень (ассистент)	1,0	9 282

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	10 416

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад ⁴ , руб.
---	-------------------------------------	---------------------------------------

1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре)	1,0	12 594
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	13 979
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	14 677
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед))	1,22	15 375

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: 12 594 руб.		
4 квалификационный уровень (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	1,22	15 375

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7 757
2 квалификационный уровень	1,04	8 080
3 квалификационный уровень	1,09	8 403

1.6. Положением об оплате труда работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, Нижегородской области (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие минимальный оклад по должности.

1.7. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, 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:

педагог-наставник, педагог-методист 1,4

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.

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

Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, кроме государственных образовательных организаций высшего образования и государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования Нижегородской области должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

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

платы).

1.9. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образовательных организаций предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

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

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

при выслуге более 10 лет - до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Колледжа в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Применение надбавок за выслугу лет не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

1.11. Положением об оплате труда работников Колледжа, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, могут устанавливаться повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость 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. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в организациях повышенного уровня

(общеобразовательные организации со специальными наименованиями "гимназия", "лицей", "колледж", общеобразовательные организации с углубленным изучением отдельных предметов) и т. д.

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6 824

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7 565
2 квалификационный уровень	1,09	7 714
3 квалификационный уровень	1,2	8 233
4 квалификационный уровень	1,32	8 678
5 квалификационный уровень	1,45	9 345

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,00	8 901
2 квалификационный уровень	1,20	10 681
3 квалификационный уровень	1,40	12 461
4 квалификационный уровень	1,55	13 797
5 квалификационный уровень	1,67	14 865

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

за выслугу лет:

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

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

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15.

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

Применение надбавок к окладу за выслугу лет не образует новый минимальный оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с минимальным окладом по должности. Применение повышающего коэффициента не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведённых увеличений и минимального оклада по должности формируют должностной оклад конкретного работника.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессионально квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих.

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы 5 462 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

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

Размер минимальной ставки заработной платы - 6 195 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии рабочих	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы – 5 462 рублей			
1	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы – 6 195 рублей			
1	5	Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
	5	Слесарь-сантехник	1,11
	5	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

3.4. 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 высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке заработной платы по профессии. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется с минимальной ставкой заработной платы профессии. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новую минимальную ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. 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 лет до 5 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 5 лет 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 надбавок к ставке заработной платы за выслугу лет не образует новую минимальную ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

Сумма всех произведённых увеличений и минимальной ставки заработной платы по профессии формируют ставку заработной платы конкретного работника.

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

4.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
3 квалификационный уровень	1,09	7 594

к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ "Нижегородский Губернский колледж"

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем:

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

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	Директору, заместителям директора по учебной, учебно-производственной, воспитательной, учебно-воспитательной, методической работе, заведующим отделениями, непосредственно связанным с учебным процессом, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы повышенного уровня (работающим по специальным программам и специальным учебным планам), библиотекарям, методистам, концертмейстерам колледжей	15
2	За работу в региональных образовательных центрах опережающего развития педагогическим и иным работникам, непосредственно обеспечивающим осуществление образовательной деятельности	40

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

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

(ставки заработной платы) работника по должности, без учета повышения по другим основаниям

1.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада, в абсолютном денежном выражении)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года 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
6	За работу в региональных образовательных центрах опережающего развития педагогическим и иным работникам, непосредственно обеспечивающим осуществление образовательной деятельности	40

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

1.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

**ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ**

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):	
Преподавателям профессиональных образовательных организаций	20
2. За проверку письменных работ:	
преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе	15
преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, истории, обществоведению, географии	10
3. За заведование учебными кабинетами, лабораториями	
Преподавателям профессиональных образовательных организаций	До 15
4. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:	
преподавателям	До 15
5. За обслуживание вычислительной техники:	
Преподавателям 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	10

учебного процесса с использованием компьютера:	
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ, за исключением доплат, указанных в пункте 2 таблицы. Доплаты, указанные в пункте 2 таблицы, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ педагогических работников с учетом учебной нагрузки.

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

3. По Колледжу 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 том же образовательном учреждении; лицам, работающим преподавателями по совместительству или для которых данное образовательное учреждение не является местом основной работы. Преподаватель может осуществлять классное руководство только в одной учебной группе.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ "Нижегородский Губернский колледж"

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 учреждений, 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 т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, 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 учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

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

	<p>Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно- летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УКП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты</p>
2.	<p>Образовательные организации высшего образования</p>	<p>профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы</p>
3.	<p>Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"</p>	<p>работа (служба) на профессорско- преподавательских и преподавательских должностях</p>
4.	<p>Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>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</p>
5.	<p>1. Органы,</p>	<p>руководящие, инспекторские, методические</p>

	<p>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>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.	<p>Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
7.	<p>Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>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</p>
8.	<p>Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы</p>	<p>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</p>

Примечание.

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

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

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

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

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

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

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

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

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

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской

сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению об оплате труда
 работников ГБПОУ "Нижегородский Губернский колледж"

Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников культуры

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), руб.
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)	15 359
2.	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)	17 192

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
ГБПОУ НИЖЕГОРОДСКИЙ ГУБЕРНСКИЙ КОЛЛЕДЖ**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников Учреждения.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера). Настоящее Положение является основой стимулирования труда работников в Учреждении.

1.3. Положение о стимулировании труда работников Учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом учреждения, с учётом мнения представительного органа работников и органа самоуправления учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников Учреждения. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

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

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;

-выплаты за выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 4 к Положению);

-премиальные выплаты по итогам конкретной работы;

- выплата молодым специалистам.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество 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 учреждения. Перечень критериев оценки результативности и качества работников учреждений изложен в разделе 3 настоящего приложения

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т. д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

2.1.4. Выплата молодым специалистам в размере 5000 рублей. ежемесячно устанавливается выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в учреждения образования Нижегородской области в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно. Период выплат - ежемесячно, в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится

администрацией учреждения в соответствии с положением об оплате труда, утверждённым в данном учреждении.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном Учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников учреждений за качество труда, не связанные 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 руководителей учреждений, заместителей руководителей, главного бухгалтера производится только по основной должности.

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

3.1 Сроки выплат стимулирующей части оплаты труда 1, 2, 4 кварталы текущего финансового года», третий квартал финансового года приходится на период очередных отпусков преподавателей и сотрудников колледжа.

3.1. Критерии материального стимулирования.

3.2. Показатели результативности деятельности **заместителя директора.**

3.2.1. Критерии, повышающие оплату труда заместителя директора:

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Эффективная и результативная работа . Отслеживаются показатели, докладываются результаты, принимаются конкретные решения	4
2.	Участие в экспериментальных проектах, использование инновационных педагогических технологий	2
3.	Системная работа с документами. Своевременная сдача отчетности, отслеживание и контроль за исполнением документов. Отсутствие замечаний	2
4.	Дополнительная общественная нагрузка, участие в общественной жизни колледжа (работа в Ассоциации «Педагог будущего», РУМК, семинары, конкурсы и пр.)	2
5.	Результативность внешних проверок и мониторингов	2
	Количество критериев - 5	12

3.2.2 Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда заместителя директора

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.3. Показатели результативности деятельности заместителя директора по безопасности и хозяйственной работе.

3.3.1. Критерии, повышающие оплату труда заместителя директора:

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Чистота, порядок и уют в колледже	2
2.	Своевременная подготовка к зимнему периоду и началу учебного года. Своевременная и качественная организация ремонтных работ	2
3.	Системная работа с документами (своевременная сдача отчетности, отслеживание и контроль за исполнением документов)	2
4.	Укомплектованность техническими кадрами	2
5.	Мобильность ликвидации аварийных ситуации в колледже	2
6.	Результативность внешних и внутренних проверок и мониторингов	2
	Количество критериев - 6	12

3.3.2 Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда заместителя директора

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.4. Показатели результативности деятельности преподавателя

3.4.1. Критерии, повышающие оплату труда преподавателя

№	Критерии	измерители	Баллы
1.	Своевременная разработка, заполнение и сдача учебно-планирующей и отчетной документации	Выполнение требования лок. актов о своевременной разработке сдаче документации	1
2.	Проведение открытых мероприятий внутри колледжа, указанных в плане (урок, конференция, семинар, мастер-класс) с обязательным учебно-методическим сопровождением (сценарий, технологическая карта, положение и т.д.)	Копия плана работы, выписка из протокола	1 мероприятие – 1 балл

3.	Участие студентов в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, чемпионатах за исключением мероприятий, указанных в пункте 6	Грамоты, дипломы, сертификаты.	Участие и победа на городском, зональном, региональном уровне (по профилю) очное – 0,5 призовые места 1 заочное – 0 призовые 0,5 Участие и победа на всероссийском, международном уровне (профилю) очное – 2, призовые места 2 заочное – 0 призовые места 1
4.	Личное очное участие педагога в выступлениях на педсоветах специальностей, методсоветах, конференциях; МК, участие в конкурсах профмастерства, <i>за рекомендованным Метод центром</i>	Грамоты, дипломы, сертификаты.	1 мероприятие – 1 балл
5.	Участие педагога в проектной деятельности	Выписка из приказа, распоряжения	1 проект – 1 балл
6.	Подготовка студентов к чемпионатам «Профессионалы», «Абилимпикс» олимпиады профессионального мастерства	Грамоты, сертификаты, дипломы студентов	1 студент 1 балл Победитель – 2 балла
7.	Индивидуальная работа со студентами с инвалидностью и ОВЗ	По служебной записке Центра инклюзии	1 балл
8.	Организация, подготовка и проведение мероприятий, не вошедший в критерии оценки	Грамоты, дипломы, сертификаты, служебные записки, выписки из протоколов	1 балл

3.4.1 Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда преподавателя

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка (опоздания, несвоевременное предоставление документов: ведомости, РП, ФОС, журнал, зачетные книжки, личные дела)	-2

3.5. Показатели результативности деятельности заведующего общежитием

3.5.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Системная работа с документами (своевременная сдача отчетности, отслеживание и контроль за исполнением документов)	2
2.	Проведение воспитательных мероприятий в общежитие. Привлечение к общественной и трудовой деятельности	3
3..	Укомплектованность кадрами	2
4.	Мобильность ликвидации аварийных ситуации в общежитии	3
	Количество критериев - 4	10

3.5.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.6. Показатели результативности деятельности **руководителей центров**

3.6.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Работа с сайтом колледжа (ежемесячно)	2
2.	Участие в общественной жизни колледжа. Вклад в положительный имидж колледжа	2
3.	Результативность и эффективность мероприятий центра	3
4.	Внедрение новых форм работы	3
Количество критериев - 4		10

3.6.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.7. Показатели результативности деятельности **заведующего отделением**

3.7.1. Критерии, повышающие оплату труда

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Отсутствие нарушений студентами отделения правил внутреннего распорядка, Устава колледжа	2
2.	Своевременное ведение обязательной текущей документации в программе 1С:Колледж, отсутствие замечаний со стороны администраторов образовательных учреждений, представителей контролирующих органов	2
3.	Индивидуальная работа со студентами с ОВЗ, одаренными студентами, неуспевающими студентами	2
4.	Реализация элементов наставничества в отношении молодых педагогов	2
5.	Организация различных мероприятий со студентами и педагогами (не менее 2-х групп)	2
Всего критериев - 5		10

3.7.2 Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.8. Показатели результативности деятельности **педагога-организатора**

3.8.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Активное участие и наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов, фестивалей	на уровне города - 2 на региональном и на федеральном уровне – 3
2.	Контроль и организация деятельности кружков, доп. образования. Привлечение внебюджетных средств	2
3.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	2
4.	Дополнительная нагрузка (общественные поручения)	2
	Количество критериев - 4	9

3.8.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.9. Показатели результативности деятельности педагога дополнительного образования

3.9.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Активное участие и наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов, фестивалей - на уровне района города, на областном уровне, - на федеральном уровне	1-3
2.	Проведение смотр-конкурсов, фестивалей, мастер-классов	2
3.	Количество участников кружка или секции более 15 чел.	2
4.	Дополнительная нагрузка (общественные поручения)	1
	Количество критериев - 4	8

3.9.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.10. Показатели результативности деятельности педагога-психолога

3.10.1. Показатели, повышающие оплату труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения. Участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении	2
2.	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении. Просветительская работа. Ведение кружков доп. программ	2
3.	Отсутствие асоциального поведения и психологических травм	2
4.	Количество учащихся, превышающее 500 чел	2
	Количество критериев - 4	8

3.10.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	-1
2.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
3.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-1

3.11 Показатели результативности деятельности **социального педагога, воспитателя**

3.11.1. Показатели, повышающие оплату труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Отсутствие асоциального поведения и студентов, стоящих на учете в КДН В ПДН. Правонарушения студентов колледжа, состоящих на внутреннем учете	1
2.	Контроль за бытовыми условиями жизни студентов в общежитии (конкретные мероприятия)	2
3.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, учащимися, участие в работе педагогического совета.	1
4.	Организация кружков, семинаров по профилактике отклоняющегося поведения, повышению социальной культуры студентов.	2
5.	Участие в общественной жизни колледжа.	1
6.	Увеличение объема работ	1
	Количество критериев - 6	8

3.11.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.12. Показатели результативности деятельности **главного бухгалтера**

3.12.1. Критерии материального стимулирования главного бухгалтера

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Организация контроля сотрудников бухгалтерии. Своевременное решение проблемных вопросов	2
2.	Своевременная сдача бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности в соответствии с установленными сроками	2
3.	Своевременное и полное выполнение договорных обязательств и поступление доходов, проведение оптимизации финансовых средств колледжа	3
4.	Эффективное расходование бюджетных средств	2
5.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	3
	Количество критериев - 5	12

3.12.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Несоблюдение установленных сроков сдачи бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности	-1
2.	Нецелевое использование бюджетных средств	-1
3.	Задержка заработной платы по вине сотрудника бухгалтерии	-1
4.	За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка колледжа, законных распоряжений директора и иных локальных актов, должностных обязанностей	-1
5.	Наличие необоснованной кредиторской и дебиторской задолженности прошлых лет	-1

3.13. Показатели результативности деятельности заместителя главного бухгалтера

3.13.1. Критерии материального стимулирования заместителя главного бухгалтера

№ п.п.	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Повышение квалификации, наличие сертификата	1
2.	Своевременная работа по размещению информации по закупкам товаров работу и услуг на сайтах Госзаказ, ЕИС, ГИСП	2
3.	Профессиональное владение ПК, применение информационных технологий в работе бухгалтерии, обработка результатов, применение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и планирования	1
4.	Своевременное и полное выполнение договорных обязательств и поступление доходов	1
5.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в колледже	1
6.	Выполнение сверхплановых работ (заданий) или в связи с временным увеличением объема работ	2
7.	Организация четкой работы сотрудников бухгалтерии, своевременное	1

	решение всех возникающих вопросов	
8.	Результативность внешних проверок и мониторингов	1
	Количество критериев - 8	10

3.13.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Не соблюдение установленных сроков сдачи бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности	-1
2.	Нецелевое использование бюджетных средств	-1
3.	Задержка заработной платы по вине сотрудника бухгалтерии	-1
4.	За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка колледжа, законных распоряжений директора и иных локальных актов, должностных обязанностей	-1
5.	Наличие необоснованной кредиторской и дебиторской задолженности прошлых лет	-1
6.	Обоснованные жалобы на сотрудников бухгалтерии, нашедшие отражения в административных актах	-1

3.14. Показатели результативности деятельности **ведущего бухгалтера, бухгалтера, экономиста**

3.14.1. Критерии материального стимулирования

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Своевременная работа по устранению кредиторской и дебиторской задолженности	2
2.	Профессиональное владение ПК, применение информационных технологий в работе бухгалтерии, обработка результатов, применение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и планирования	1
3.	Своевременное и полное выполнение договорных обязательств	1
4.	Выполнение сверхплановых работ (заданий) или в связи с временным увеличением объема работ	2
5.	Результативность внешних проверок и мониторингов	2
6.	Своевременная сдача бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности в соответствии с установленными сроками	1
	Количество критериев - 6	9

3.14.2 Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Несоблюдение установленных сроков сдачи бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности	-1
2.	Не целевое использование бюджетных средств	-1

3.	Задержка заработной платы по вине сотрудника бухгалтерии	-1
4.	За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка колледжа, законных распоряжений директора и иных локальных актов, должностных обязанностей	-1
5.	Наличие необоснованной кредиторской и дебиторской задолженности прошлых лет	-1

3.15. Показатели результативности деятельности **главного специалиста по закупкам**

3.15.1. Критерии материального стимулирования **главного специалиста по закупкам**

№ п.п.	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Повышение квалификации	1
2.	Своевременная работа по размещению информации по закупкам товаров, работ и услуг на сайтах Госзаказ, ЕИС	2
3.	Профессиональное владение ПК, применение информационных технологий в сфере закупок товаров, работ и услуг	1
4.	Своевременное и полное выполнение договорных обязательств	1
5.	Выполнение сверхплановых работ (заданий) или в связи с временным увеличением объема работ	2
6.	Результативность внешних проверок и мониторингов	2
	Количество критериев - 6	9

3.15.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Не соблюдение установленных сроков сдачи бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности	-1
2.	Нецелевое использование бюджетных средств	-1
3.	Нецелевое использование внебюджетных средств	-1
4.	За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка колледжа, законных распоряжений директора и иных локальных актов, должностных обязанностей	-1

3.16. Критерии стимулирования **руководителя физвоспитания**

3.16.1. Критерии материального стимулирования, повышающие оплату труда

	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Участие/призовые места в соревнованиях и конкурсах, спартакиадах, иных спортивных мероприятиях: - на уровне района города;- зональный уровень; областной уровень;- региональный уровень;	Участники -1 балл Победители районного и городского уровня, Победители, призеры регионального и

	- федеральный уровень.	всероссийского уровня – 2 балла
2.	Отсутствие травматизма	2
3.	Участие в создании и совершенствовании учебно-спортивной базы колледжа, эстетическое оформление предметной среды с учетом санитарных норм.	2
4.	Общественная нагрузка. Работа с коллективом педагогов	1
	Количество критериев - 4	8

3.16.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.16. Критерии стимулирования преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины

3.16.1. Критерии материального стимулирования, повышающие оплату труда

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Обеспечение постановки студентов на первоначальный воинский учет в военкомате; проведение мероприятий по подготовке юношей к призыву.	2
2.	Системность и качество проведения мероприятий по ГО и ЧС. Проведение плановых мероприятий со студентами не реже двух раз в течение полугодия. Отсутствие замечание при проверках.	2
3.	Участие/призовые места в соревнованиях и конкурсах, военно-спортивных играх	Городской уровень – 1 балл; Федеральный уровень – 2 балла
4.	Организация внеклассной работы по военно-патриотическому воспитанию студентов в форме клуба, объединения и др.	2
	Количество критериев - 4	8

3.16.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

1.	Нарушение норм техники безопасности. Правил внутреннего трудового распорядка	-2
2.	Нарушение основных положений трудового законодательства, федеральных законов, региональных нормативных актов	-1

3.17. Показатели результативности деятельности **заведующего учебной частью**

3.17.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Электронная база документов, расписание, отработка часов, мониторинг	2
2.	Аналитическая работа по выполнению учебных планов	2
3.	Эффективность составления расписания учебных занятий и его мобильное регулирование -отсутствие окон у преподавателей -распределение кабинетов -своевременная мобильность в изменении расписания	3
4.	Результативность внешних проверок и мониторингов. Отсутствие замечаний по ведению документации учебной части	2
5.	Наличие дополнительных обязанностей	1
	Всего критериев - 5	10

3.17.2 Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.18. Показатели результативности деятельности **секретаря учебной части**

3.18.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Результативность внешних проверок и мониторингов Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства учебной части	2
2.	Наличие электронных картотек, автоматизированная база выдачи справок, работа в программе 1С:Колледж	2
3.	Наличие дополнительных обязанностей: -ведение воинского учета -оформление дипломов -работа с архивом	3
	Количество критериев - 3	7

3.18.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав студентов, нашедшие отражение в административных актах.	-1
2.	Нарушение норм техники безопасности.	-2

3.19. Показатели результативности деятельности лаборанта колледжа

3.19.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Обеспечение эстетического и грамотного оформления документов Скорость исполнение документов	1
2.	Участие в общественной жизни колледжа	2
3.	Расширение объема работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника	2
Количество критериев - 3		5

3.19.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	- 1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	- 2

3.20. Показатели результативности деятельности методиста колледжа

3.20.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Сбор, оформление материалов и протоколов педагогических советов и конференций трудового коллектива, НМС, РУМО работа с базами данных	3
2.	Выполнение сверхплановых работ (заданий) или увеличение объема работ. Общественная нагрузка	3
3.	Организация семинаров, конференций, вебинаров. Мониторинг данных мероприятий	3
Количество критериев - 3		9

3.20.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
2	Нарушение норм техники безопасности.	- 1
3	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	- 2

3.21. Показатели результативности деятельности заведующего библиотекой колледжа

3.21.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Внедрение инновационных ресурсов. Развитие библиотечного фонда	2
2.	Участие в обеспечении самообразования студентов, преподавателей с помощью информационно-библиографических ресурсов	2
3.	Выполнение сверхплановых работ. Увеличение объема работ. Общественные поручения	2
4.	Организация воспитательной работы и конкурсов, конференций, вебинаров, тренингов	2
Количество критериев- 4		8

3.21.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.22. Показатели результативности деятельности **библиотекаря колледжа**

3.22.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Эстетическое оформление предметной среды библиотеки с учетом санитарных норм	1
2.	Участие в обеспечении самообразования студентов, преподавателей с помощью информационно-библиографических ресурсов	2
3.	Выполнение работ, не связанных с должностной инструкцией	1
4.	Организация воспитательной работы со студентами	3
	Количество критериев - 4	7

3.22.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.23. Показатели результативности деятельности **специалиста по кадрам**

3.23.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1	Профессиональное владение ПК, создание банка данных документов	1
2	Расширение сферы деятельности. Наличие сотрудников более 200 человек	2
3	Участие в общественной жизни колледжа	2
4	Грамотный и эффективный подбор сотрудников колледжа, работа с резюме. Создание базы данных.	2
	Количество критериев - 4	7

3.23.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1	Нарушение норм техники безопасности	-1
2	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.24. Показатели результативности деятельности **административно – хозяйственной части (технические работники младшего обслуживающего персонала)**

3.24.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1	Содержание закрепленных участков в соответствии с нормами, предусмотренными законодательством	3
2	Выполнение дополнительных объемов работ, не предусмотренных должностными обязанностями	1
3	Мобильность ликвидации аварийных ситуаций	1
	Количество критериев - 3	5

3.24.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.25. Показатели результативности деятельности **административно – хозяйственной части (технические работники среднего обслуживающего персонала)**

3.25.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1	Контроль и ответственность за обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния здания, хозяйственного инвентаря и материальных ценностей	3
2	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей	2
3	Мобильность ликвидации аварийных ситуаций	1
	Количество критериев - 3	6

3.25.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.26. Показатели результативности деятельности **программиста, инженера электронщика**

3.26.1 Показатели, повышающие оплату труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Непосредственная работа по организации закупок (составление и размещение технических заданий, сбор и анализ коммерческих предложений)	1
2.	Обучение преподавателей работе с ПК и ПО, помощь в разработке и поддержке личных сайтов преподавателей	1
3.	Поддержка инновационных проектов колледжа (участие в работе инновационных команд, поддержка ДО)	2
4.	Активное участие в различных мероприятиях и общественной жизни колледжа	2
5.	Выполнение поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1
6.	Ведение работы со снабжающими организациями для осуществления своевременного и качественного ремонта и обслуживания техники. Планирование закупки компьютерного и периферийного оборудования	1
7.	Техническое сопровождение онлайн мероприятий, конференций, онлайн-семинаров и вебинаров с партнерами и образовательными организациями	1
	Количество критериев - 7	9

3.26.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1	Нарушение внутреннего трудового распорядка	-1

2	Нарушение норм техники безопасности	-2
---	-------------------------------------	----

3.27. Показатели результативности деятельности водителя

3.27.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Отсутствие ДТП, обеспечение безопасности ДД	3
2.	Увеличение объема работ сверх должностной инструкции	1
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1
	Количество критериев - 3	5

3.27.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1	Нарушение внутреннего трудового распорядка.	-1
2	Несоблюдение правил ДД.	-2

3.28 Показатели результативности деятельности мастера производственного обучения

3.28.1 Показатели повышающие оплату труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Показатель качества не менее 40 % от общего количества студентов в группе	2
2.	Участие студентов в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях профессионального мастерства и пр.	Участники городского и областного уровней – 1 балл ; Победители и призеры локального, городского и областного уровней – 2 балла ; Участники Всероссийского и международного уровней – 2 балла ;
3.	Участие преподавателя в конференциях, семинарах, мастер – классах, конкурсах, грантах, вебинарах и пр.	1
4.	Наличие публикаций в журналах и сборниках	1
5.	Работа в системе МуДл, ДО.	1
6.	Организация и проведение открытых уроков, воспитательных мероприятий с демонстрацией использования новых технологий по профессиональной ориентации.	1
7.	Участие в работе инновационной команды	1
	Количество критериев - 7	9

3.28.2 Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	- 2

3.29. Показатели результативности деятельности **заместитель руководителя по УР**

3.29.1 Показатели, повышающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Увеличение объема работы	1
2.	Отсутствие нарушений требований Устава колледжа студентами и преподавателями	2
3.	Участие в общественной жизни колледжа	2
4.	Своевременная подача материалов о мероприятиях администратору сайта колледжа (ежемесячно)	1
5.	Количество педагогов, участвующих в грантовой деятельности, руководители студентов-призеров и участников различных олимпиад, соревнований, конкурсов (в процентом соотношении от количества преподавателей)	20 – 30% -1 Более 30% - 2
6.	Количество преподавателей работающих в системе Мудл, ДО, участников инновационных команд, в процентом соотношении	20 – 30% -1 Более 30% - 2
Количество критериев - 6		10

3.29.2 Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	измерители	баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да	- 2

3.30. Показатели результативности деятельности **заведующего курсовой подготовкой**

3.30.1 Показатели, повышающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Укомплектованность групп. Отсутствие отчисленных студентов.	1
2.	Организация профориентационной работы. Взаимодействие с родителями, классными руководителями	2
3.	Участие в методической, научно – исследовательской работе	2
4.	Выполнение поручений сверх должностной инструкции.	1
5.	Участие в общественной жизни колледжа	2
Количество критериев - 5		8

3.30.2 Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	- 2

3.31 Показатели результативности деятельности **руководитель организационно-кадровой службы.**

3.31. 1 Критерии, повышающие оплату труда

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Создание электронной базы данных. Работа в 1С:Колледж. Эффективный поиск кадров	2
2.	Взаимодействие со всеми структурными подразделениями колледжа	2
3.	Системная работа с документами. Своевременное сдача отчетности, отслеживание и контроль за исполнением документов. Отсутствие замечаний.	2
4.	Дополнительная общественная нагрузка, участие в общественной жизни колледжа	2
5.	Результативность внешних проверок и мониторингов.	2
	Количество критериев - 5	10

3.31.2 Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.32 Показатели результативности деятельности юриста

3.32.1 Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Своевременная разработка учредительных документов, подборка нормативных правовых актов.	1
2.	Письменное и устное консультирование сотрудников.	2
3.	Взаимодействие и эффективное решение дел в судах.	2
4.	Участие в общественной жизни колледжа	2
	Количество критериев - 4	7

3.32.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда юриста

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Невыполнение обязанностей в установленные сроки	-1
2.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
3.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.33 Показатели результативности деятельности документоведа, специалиста

3.33.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Профессиональное владение ПК, создание банка данных документов	1
2.	Правильность работы с корреспонденцией	2
3.	Мобильность в выполнении порученных заданий	2
4.	Участие в общественной жизни колледжа	2
	Количество критериев - 4	7

3.33.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Несвоевременное уведомление директора о телефонных и электронных сообщениях.	-1
2.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
3.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.34. Показатели результативности деятельности **заведующего практикой**

3.34.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Работа с электронными ресурсами: виртуальным кабинетом практики, мониторинг	2
2.	Эффективность, результативность организации учебной, производственной практике (производственного обучения)	2
3.	Развитие системы эффективного социального партнерства: зависимость % трудоустройства от количества заключенных договоров (в том числе КЦП), расширение баз практики	2
4.	Организация круглых столов, заседаний Партнерского совета, встреч с работодателями	2
5.	Участие в профориентационной работе	2
	Количество критериев - 8	10

3.34.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.35. Показатели результативности деятельности **маркетолога**

3.35.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Профессиональное владение ПК, создание банка данных документов	2
2.	Участие в организации мероприятий, общественной жизни	2
3.	Участие в разработке рекламных материалов	2
4.	Внедрение инновационных подходов в позиционирование деятельности колледжа	2
	Количество критериев - 4	8

3.35.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.36. Показатели результативности деятельности **специалиста центра профориентации**

3.36.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Профессиональное владение ПК, цифровизация материалов, разработка контента, внедрение инновационных подходов в деятельность мультимедийного парка мониторинг	1
2.	Участие в конкурсах, по направлению деятельности парка «СФЕРА», обучение, повышение квалификации	2
3.	Продвижение (оказание) дополнительных образовательных услуг	2
4.	Проведение профориентационной работы, профессиональных проб для ОО города и области, составление отчетности по профориентационной работе	2
	Количество критериев - 4	7

3.36.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.37 Показатели результативности деятельности **педагога-дефектолога**

3.37.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Участие в научно-практических конференциях, семинарах и пр.	2
2.	Выполнение сверхплановых работ (заданий) или увеличение объема работ. Общественная нагрузка	2
3.	Организация семинаров, конференций, вебинаров и пр.	2
4.	Внедрение инновационных технологий в образовательные процессы. Создание методических материалов	2
	Количество критериев - 4	8

3.37.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.38 Показатели результативности деятельности **специалиста центра мониторинга**

3.38.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Взаимодействие со всеми структурными подразделениями колледжа	2
2.	Системная работа с документами. Своевременная сдача отчетности, отслеживание и контроль за исполнением документов. Отсутствие замечаний	2

3.	Дополнительная общественная нагрузка, участие в общественной жизни колледжа	2
4.	Результативность внешних проверок и мониторинга	2
	Количество критериев - 4	8

3.38.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.39. Показатели результативности деятельности методиста мастерских, ресурсного центра

3.39.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Сбор информации, оформление и работа с базами данных	2
2.	Выполнение сверхплановых работ, общественная нагрузка	1
3.	Организация курсов повышения квалификации, семинаров, мастер-классов. Мониторинг данных мероприятий по мастерским	2
4.	Создание и сопровождение учебных курсов и семинаров в мастерских в СДО Moodle	3
	Количество критериев - 4	8

3.39.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.40 Показатели результативности деятельности тьютора

3.40.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Организация индивидуальной работы с обучающимися (по выявлению, формированию, развитию их познавательных интересов, персонального сопровождения в образовательном пространстве)	2
2.	Вовлеченность обучающихся в проектную, учебно-исследовательскую деятельность	2
3.	Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях	2
4.	Выполнение сверхплановых работ (заданий) или увеличение объема работ	2
	Количество критериев - 4	8

3.40.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1

2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2
----	--	----

3.41 Показатели результативности деятельности **специалиста по специальным и программным средствам инклюзии колледжа**

3.41.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Обеспечение эстетического и грамотного оформления документов. Скорость исполнения документов	2
2.	Участие в общественной жизни колледжа	1
3.	Расширение объема работ	1
4.	Осуществление обслуживания и поддержка специального учебного оборудования ЦИО	1
Количество критериев - 4		5

3.41.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

а. Показатели результативности деятельности **электроника библиотеки колледжа**

3.42.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Обеспечение эстетического и грамотного оформления документов, сайтов. Скорость исполнения	2
2.	Участие в общественной жизни колледжа	1
3.	Расширение объема работ. Выполнение работ не связанных с должностной инструкцией	1
4.	Осуществление обслуживания и поддержки специального учебного оборудования	1
Количество критериев - 4		5

3.42.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.43 Показатели результативности деятельности **диспетчер по расписанию колледжа**

3.43.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
---	---	-------

1.	Электронная база документов, расписание, отработка часов, мониторинг	1
2.	Аналитическая работа по выполнению учебных планов	1
3.	Эффективность составления расписания учебных занятий и его мобильное регулирование -отсутствие окон у преподавателей -распределение кабинетов-своевременная мобильность в изменении расписания	2
4.	Эффективная работа в программе 1С: Колледж	1
5.	Результативность внешних проверок и мониторингов. Отсутствие замечаний по ведению документации учебной части	1
6.	Наличие дополнительных обязанностей	1
	Количество критериев - 6	7

3.43.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.44 Показатели результативности деятельности методиста ЦИО колледжа

3.44.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Сбор, оформление методических материалов, проведение мониторингов, работа с базами данных	2
2.	Выполнение сверхплановых работ (заданий) или увеличение объема работ. Общественная нагрузка	3
3.	Организация семинаров, конференций, вебинаров. Мониторинг данных мероприятий	2
4.	Организация методического сопровождения специалистов ПОО Нижегородской области	2
	Количество критериев - 4	9

3.44.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.45 Показатели результативности деятельности коменданта общежития

3.45.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
---	---	-------

1.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния здания и хозяйственного инвентаря	4
2.	Выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	2
3.	Мобильность ликвидации аварийных ситуаций	1
	Количество критериев - 3	7

3.45.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.46 Показатели результативности деятельности зав. канцелярией колледжа

3.46.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Создание электронной базы данных. Работа в 1С:Колледж. Эффективный поиск кадров	2
2.	Взаимодействие со всеми структурными подразделениями колледжа	2
3.	Системная работа с документами. Своевременное сдача отчетности, отслеживание и контроль за исполнением документов. Отсутствие замечаний.	2
4.	Дополнительная общественная нагрузка, участие в общественной жизни колледжа	2
5.	Результативность внешних проверок и мониторингов.	2
	Количество критериев - 5	10

3.46.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.47 Показатели результативности деятельности менеджера по связям с общественностью

3.47.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Администрирование, запись и консультация пользователей цифровой платформы по вопросам организации и реализации	2

	курсовой подготовки, дополнительного образования, переподготовки, профессионального обучения и т.д.	
2.	Мониторинг и анализ изменений на рынке труда в сфере педагогического образования, оформление и работа с отчетной документацией.	2
3.	Работа с бухгалтерской документацией. Заключение договоров со слушателями курсов о проведении платных образовательных программ, ведение личных дел обучающихся.	2
4.	Участие в реализации курсов повышения квалификации, семинарах, конференциях, вебинарах. Мониторинг данных мероприятий	2
	Количество критериев - 4	8

3.47.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.48 Показатели результативности деятельности **системного администратора**

3.48.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Обеспечение эстетического и грамотного оформления документов, сайтов. Скорость исполнения.	2
2.	Участие в общественной жизни колледжа	1
3.	Расширение объема работ. Выполнение работ, не связанных с должностной инструкцией.	1
4.	Поддержка инновационных проектов колледжа.	1
	Количество критериев - 4	5

3.48.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.49 Показатели результативности деятельности **специалиста по работе с молодежью**

3.49.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Профессиональное владение ПК, цифровизация материалов,	2

	разработка контента, внедрение инновационных подходов в деятельность мультимедийного парка мониторинг	
2.	Участие в конкурсах, по направлению деятельности парка «СФЕРА», обучение, повышение квалификации	1
3.	Продвижение (оказание) дополнительных образовательных услуг	2
4.	Проведение профориентационной работы, профессиональных проб для ОО города и области, составление отчетности по профориентационной работе	2
	Количество критериев - 4	7

3.49.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.50 Показатели результативности деятельности **Руководителя мастерских**

3.50.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Сопровождение открытых мероприятий внутри колледж, указанных в плане с обязательной методической разработкой (урок, конференция, семинар, мастер-класс)	2
2.	Введение новых программ в работу мастерских	2
3.	Разработка новых программ	2
4.	Организация различных мероприятий курсов повышения квалификации, семинаров, мастер-классов.	2
5.	Ведение сайта, электронных платформ, размещение там новой информации	2
	Количество критериев -5	10

3.50.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1
2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2

3.51 Показатели результативности деятельности **концертмейстера**

3.51.1. Показатели, повышающие оплату труда.

№	Критерии	измерители	Баллы
1.	Проведение открытых мероприятий внутри колледжа,		1 мероприятие – 1 балл

	указанных в плане (урок, конференция, семинар, мастер-класс) с обязательным учебно-методическим сопровождением (сценарий, технологическая карта, положение и т.д.)		
2.	Участие студентов в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, чемпионатах за исключением мероприятий, указанных в РЕЕСТРЕ	Грамоты, дипломы, сертификаты.	Участие на городском, зональном, региональном уровне очное - 1 заочное (в т.ч. интернет) – 0,5 Победитель городского, зонального, регионального уровня очное - 1 заочное (в т.ч. интернет) – 0,5 Участие на всероссийском, международном уровне очное - 2 заочное (в т.ч. интернет) – 1 Победитель всероссийского, международного уровня очное - 2 заочное (в т.ч. интернет) - 1
3.	Личное участие педагога в выступление на педсоветах, метод советах, МК, конференциях; участие в конкурсах профмастерства, за исключением мероприятий указанных в РЕЕСТРЕ	Грамоты, дипломы, сертификаты.	1 мероприятие – 1 балл
4.	Инновационная деятельность преподавателя (наставничество, организация стартапов, бережливое производство, социальное проектирование, Moodle)		1 проект – 1 балл
5.	Общее количество критериев - 4		9

3.51.2. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Показатели материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм техники безопасности.	-1

2.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-2
----	--	----

4. Должности, относящиеся к общеотраслевым:

- Кассир
- Слесарь-сантехник
- Электромонтер
- Гардеробщик
- Вахтер
- Сторож
- Уборщик помещений
- Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
- Кладовщик

5. Установление стимулирующих надбавок работникам колледжа (относящимся к общеотраслевым) происходит на заседании экспертно-аналитической группы по представлению руководителей структурных подразделений.

6. Установление условий и показателей деятельности работников образовательных учреждения для определения надбавок к должностным окладам, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки руководителю образовательного учреждения, является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам реализуемым учреждением.

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

8. Размер выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливается приказом министерства образования Нижегородской области по согласованию с органом самоуправления учреждением.

9. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ОУ за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления Учреждения о согласовании оценки результативности

деятельности работников ОУ. Оценка результативности и качества труда работников Учреждения проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

10. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора Учреждения. В состав экспертно-аналитической группы входят директор Учреждения, заместители директора учреждения, заведующие отделениями, главный бухгалтер, представители представительного органа работников, представители органа самоуправления учреждения.

11. Экспертно - аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы директор или заместитель директора Учреждения.

12. 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.

13. Утверждение итоговых оценочных листов работников Учреждения проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

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

15. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или орган самоуправления (конференция) Учреждения.

16. Директор Учреждения представляет в орган самоуправления (конференция) Учреждения аналитическую информацию о достижениях работников Учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде

итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов

17. На основании представления директора Учреждения орган самоуправления (конференция) Учреждения принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления (конференция) Учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

18. На основании проведённой оценки достижений работников Учреждения производится подсчёт баллов за соответствующий период, по каждому работнику Учреждения и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчёт баллов для оценки директора Учреждения проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников Учреждения и определяется итоговое количество баллов по Учреждению.

19. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (п.1.3. Положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле.

$$HE = Д * Б:$$

HE - стимулирующая выплата работнику за период выплаты;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ОУ и получается размер поощрительной надбавки по результатам труда каждому работнику.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда происходит в 1, 2 и 4 квартале.

20. Стимулирование работников Учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям, которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат, пропорционально доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.