****

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со [статьями 135](https://docs.cntd.ru/document/901807664#8PA0LQ), [144 Трудового кодекса Российской Федерации,](https://docs.cntd.ru/document/901807664#8Q40M3) постановлением Правительства Нижегородской области [от 23 июля 2008 г. № 296](https://docs.cntd.ru/document/944935094) "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников ГБПОУ «Дзержинский техникум бизнеса и технологий», (далее ГБПОУ ДТБТ, техникум, организация) осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, учредителем которого является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников организации устанавливается в целях:    
 - повышения уровня доходов работников организаций;

- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;

- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;

- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

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

Отраслевая система оплаты труда работников ГБПОУ ДТБТ 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;

д) [перечня видов выплат стимулирующего характера;](https://docs.cntd.ru/document/944935027#6520IM)

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;

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

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

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

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

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству производится в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](https://docs.cntd.ru/document/901807664). Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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

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

Орган исполнительной власти 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. Организация самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников организации.

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

**1.12.** Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников организаций, 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 организации распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников.

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

2.3. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации (примерные штатные расписания по типам образовательных  организаций утверждаются приказами министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России [от 3 июля 2008 г. № 305н](https://docs.cntd.ru/document/902111047); [от 29 мая 2008 г. № 247н](https://docs.cntd.ru/document/902106058); [от 29 мая 2008 г. № 248н](https://docs.cntd.ru/document/902106564); [от 5 мая 2008 г. № 216н](https://docs.cntd.ru/document/902102696); [от 5 мая 2008 г. № 217н](https://docs.cntd.ru/document/902102693); [от 18 июля 2008 г. № 342н](https://docs.cntd.ru/document/902112591).

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

В случае оптимизации структуры и численности работников организации экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников.

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

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников 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" к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых [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"](https://docs.cntd.ru/document/420245392) устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников 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" к настоящему Положению) (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

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

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

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 3 "Примерное 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, науки и молодежной политики Нижегородской области" к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 "Примерное 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, науки и молодежной политики Нижегородской области" к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, к государственным и профессиональным праздникам, юбилейным датам).

2.8. Работникам организаций 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 виде коэффициента, в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в приложении 4 "Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности" к настоящему Положению.

**2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.**

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

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников 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" к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии со [статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации.](https://docs.cntd.ru/document/902389617#A9C0NQ)

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

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

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

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

2.9.8. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6

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

2.9.9. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

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

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

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

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

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

при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством науки и высшего образования Российской Федерации. (*абзац седьмой в ред.* *постановления Правительства Нижегородской области* [от 24.08.2021 № 743](https://docs.cntd.ru/document/571710158) - *см.*предыдущую редакцию)

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

2.9.10. Руководители организаций проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают 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 органа исполнительной власти Нижегородской области, являющегося учредителем организации.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников организаций несет руководитель соответствующей организации.

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

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены [приказом Министерства 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"](https://docs.cntd.ru/document/420245392).

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 специалистов психолого-педагогических и медико-социальных работников в образовательных организациях - 36 часов работы в неделю.

2.10.4. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](https://docs.cntd.ru/document/901807664) и иными нормативными правовыми актами.

2.10.5. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.14 настоящего Положения.

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

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

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. *(Абзац третий изложен в новой редакции постановлением Правительства области*[от 25.06.2015 № 403](https://docs.cntd.ru/document/465524404)*- см.*предыдущую редакцию*)*

2.10.7. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы), применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного настоящим пунктом, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебой (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

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

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

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.10.10 настоящего Положения.

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

*(Пункт 2.10.8 изложен в новой ред. постановлением Правительства области*[от 25.06.2015 № 403](https://docs.cntd.ru/document/465524404)*- см.*предыдущую редакцию*)*

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

2.10.10. Объем учебной нагрузки преподавателей организации, 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 [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"](https://docs.cntd.ru/document/420245392).

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

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников , установленный в текущем учебном году, не может быть изменен на следующий учебный год по инициативе в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся. *(Абзац четвертый введен постановлением Правительства области*[от 25.06.2015 № 403](https://docs.cntd.ru/document/465524404)*)*

Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов). *(Абзац пятый введен постановлением Правительства области*[от 25.06.2015 № 403](https://docs.cntd.ru/document/465524404)*)*

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.

*(пп. 2.10.10* *в ред. постановления Правительства области*[от 11.03.2019 № 132](https://docs.cntd.ru/document/465588770)*- см.*предыдущую редакцию)

2.10.10. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов (18 часов в неделю за ставку) в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, и по основным программам профессионального обучения. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

2.10.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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).

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 профессиональных образовательных организаций.**

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. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

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

2.11.3. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.10.7 настоящего Положения, учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю. *(Абзац первый изложен в новой ред. постановлением Правительства области*[от 25.06.2015 № 403](https://docs.cntd.ru/document/465524404)*- см.*предыдущую редакцию*)*

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесячно 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 2.12.3 настоящего Положения. *(Абзац первый в ред. постановления Правительства области*[от 25.06.2015 № 403](https://docs.cntd.ru/document/465524404)*- см.*предыдущую редакцию*)*

*(Абзацы 2, 3 исключены постановлением Правительства области*[от 25.06.2015 № 403](https://docs.cntd.ru/document/465524404)*- см.*предыдущую редакцию)

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

Если в образовательной организаций 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 так далее), 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. Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам, предусмотренным в приложении 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области" к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

**2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.**

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

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

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

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

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

при оплате преподавателей профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы преподавателей определяется путем деления должностного оклада педагогического работника 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 шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (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 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. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

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

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

по должности "профессор" кафедры, доктор наук - из расчета минимального оклада по ПКГ по должности "профессор";

по должности "доцент" кафедры, кандидат наук - из расчета минимального оклада по ПКГ по должности "доцент";

для лиц, не имеющих ученой степени (ученого звания), - из расчета минимального оклада по ПКГ по должности "ассистент, преподаватель" (пункт 2 приложения 1 к настоящему Положению).

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

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

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

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

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы 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, науки и молодежной политики Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного [постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 г. № 34 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений".](https://docs.cntd.ru/document/465570496) *(абзац второй изложен в новой редакции постановлением Правительства области*[от 10.04.2017 № 208](https://docs.cntd.ru/document/465572436)*- см.*предыдущую редакцию)

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.

Министерство образования, науки и молодежной политики 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](https://docs.cntd.ru/document/902079672#6560IO), утвержденным [постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922](https://docs.cntd.ru/document/902079672).

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. *(абзацы третий-шестой введены постановлением Правительства области*[от 14.07.2017 № 517](https://docs.cntd.ru/document/465575219))

*(п. 3.2 в ред. постановления Правительства области*[от 11.03.2019 № 132](https://docs.cntd.ru/document/465588770)*- см.*предыдущую редакцию)

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.(*п. 3.5 изложен в новой редакции* *постановлением Правительства Нижегородской области* [от 24.08.2021 № 743](https://docs.cntd.ru/document/571710158) - *см.*предыдущую редакцию)           

3.6. Руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет.

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

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

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

при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

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

для заместителей руководителя, за исключением заместителей руководителя, курирующих  хозяйственную работ, - в зависимости от общего  педагогического стажа; *(абзац восьмой в ред. постановления Правительства области*[от 14.07.2017 № 517](https://docs.cntd.ru/document/465575219)*- см.*предыдущую редакцию)

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

*(Пункт 3.6 изложен в новой редакции постановлением Правительства области*[от 29.08.2016 № 584](https://docs.cntd.ru/document/465564686)*- см.*предыдущую редакцию)

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

(*п. 3.7 изложен в новой редакции* *постановлением Правительства Нижегородской области* [от 24.08.2021 № 743](https://docs.cntd.ru/document/571710158) - *см.*предыдущую редакцию)  

3.8. 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](https://docs.cntd.ru/document/465569179#6560IO), утвержденным [постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 г. № 907](https://docs.cntd.ru/document/465569179).*(п. 3.8 введен постановлением Правительства области*[от 10.04.2017 № 208](https://docs.cntd.ru/document/465572436); *в ред. постановления Правительства области*[от 11.03.2019 № 132](https://docs.cntd.ru/document/465588770)*- см.*предыдущую редакцию).

**IV. Другие вопросы оплаты труда**

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

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

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

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

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

4.6. Положением об оплате труда работников 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](https://docs.cntd.ru/document/901807664#A6S0N6).

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
     к Положению об оплате труда работников  
     ГБПОУ ДТБТ**

**Порядок  
формирования должностных окладов (ставок  
заработной платы) работников ГБПОУ ДТБТ**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования (за исключением работников образовательных организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования).

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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад <\*>, руб. | Минимальный оклад <\*\*>, руб. |
| Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части) | 3 946 | 4 448 | 4 540 |

Примечание:

\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня государственных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

\*\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад";

- общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательных организаций со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательных организаций со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением".

       (*Подпункт 1.2  изложен в новой редакции постановлением Правительства области* [от 10.12.2021 № 1124](https://docs.cntd.ru/document/571713092) *- см.*предыдущую редакцию )   

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад <\*>, руб. | Минимальный оклад <\*\*>, руб. |
| 1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель) | 1,0 | 4 219 | 4 753 | 4 852 |
| 2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму) | 1,05 | 4 452 | 5 015 | 5 117 |

Примечание:

\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня государственных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

\*\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад";

- общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательных организаций со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательных организаций со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением".

       (*Подпункт 1.3  изложен в новой редакции постановлением Правительства области* [от 10.12.2021 № 1124](https://docs.cntd.ru/document/571713092) *- см.*предыдущую редакцию )       

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад <1>, руб. | Минимальный оклад <1\*>, руб. | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад <2>, руб. | Минимальный оклад <3>, руб. | Минимальный оклад <4>, руб. | Минимальный оклад <4\*>, руб. | Минимальный оклад <5>, руб. | Минимальный оклад <6>, руб. | Минимальный оклад <7>, руб. |
| 1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый) | 1,0 |  | 6 861 | 4 565 |  | 7 821 | 7 046 |  | 7 243 | 8 696 | 9 763 |
| 2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель) | 1,11 | 9 304 | 7 621 | 5 072 |  | 8 692 | 7 830 |  | 8 048 | 9 662 | 10 849 |
| 3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель) | 1,17 | 9 768 | 8 002 | 5 326 | 8 073 | 9 127 | 8 222 | 8 198 | 8 449 | 10 145 | 11 392 |
| 4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь | 1,22 | 10 233 | 8 384 | 5 580 |  | 9 560 | 8 614 | 8 588 | 8852 | 10 629 | 11 934 |

Примечание:

 Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" государственных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации со специальным наименованием "кадетская школа" с наличием интерната, "кадетский корпус" с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад", общеобразовательные организации со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательные организации со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением", а также общеобразовательные организации с наличием интерната, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (за исключением должностей: "учитель", "преподаватель", "педагог") государственных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации со специальным наименованием "кадетская школа" с наличием интерната, "кадетский корпус" с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад", общеобразовательные организации со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательные организации со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением", а также общеобразовательные организации с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

 Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должности "воспитатель" государственных общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательных организаций со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательных организаций со специальным наименованием специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением.

 Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных общеобразовательных организаций с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

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

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

 Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

 Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

 Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. | Минимальный оклад <\*>, руб. | Минимальный оклад <\*\*>, руб. |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 6 533 | 7360 | 7 513 |
| 2 квалификационный уровень | 1,04 | 6 805 | 7667 | 7 826 |
| 3 квалификационный уровень | 1,09 | 7 078 | 7974 | 8 140 |

Примечание:

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

\*\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

         (*Подпункт 1.5  изложен в новой редакции постановлением Правительства области* [от 10.12.2021 № 1124](https://docs.cntd.ru/document/571713092) *- см.*предыдущую редакцию )        

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 должностной оклад. *(Пункт 1.6. в ред. постановления Правительства области*[от 10.07.2014 № 446](https://docs.cntd.ru/document/465512297)*- см.*предыдущую редакцию*)*

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

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

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее: в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.  1.8. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, формируется путем произведения минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ)  с учетом учебной нагрузки и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

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

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

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

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

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

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

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

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

1.11. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников образования, устанавливаются **персональные повышающие коэффициенты,** **надбавки в процентном и денежном выражении:**

**за высокое профессиональное мастерство;**

**за сложность и напряженность труда;**

**за высокую степень самостоятельности и ответственности.**

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

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

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

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

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

     Размер минимального оклада первого уровня: 5 747 рублей.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 5 747 |
| 2 квалификационный уровень | 1,08 | 6 207 |

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

Размер минимального оклада второго уровня: 6 247 рублей.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
| 1 квалификационный уровень | 1,02 | 6 372 |
| 2 квалификационный уровень | 1,04 | 6 497 |
| 3 квалификационный уровень | 1,11 | 6 934 |
| 4 квалификационный уровень | 1,17 | 7 309 |
| 5 квалификационный уровень | 1,26 | 7 871 |

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

     Размер минимального оклада третьего уровня: 7 496 рублей.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
| 1 квалификационный уровень | 1,00 | 7 496 |
| 2 квалификационный уровень | 1,20 | 8 996 |
| 3 квалификационный уровень | 1,40 | 10 495 |
| 4 квалификационный уровень | 1,55 | 11 619 |
| 5 квалификационный уровень | 1,67 | 12 519 |

2.5. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня".

     Размер минимального оклада четвертого уровня: 14 935 рублей.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 14 935 |
| 2 квалификационный уровень | 1,1 | 16 429 |
| 3 квалификационный уровень | 1,25 | 18 669 |

2.6. 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 до 5 лет | - до 0,05 |  |
|  | при выслуге лет от 5 до 10 лет | - до 0,1 |  | |
|  | при выслуге лет более 10 лет | - до 0,15 |  | |

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

2.7. Положением об оплате труда для работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты,**надбавки в процентном и денежном выражении:**

**за высокое профессиональное мастерство;**

**за сложность и напряженность труда;**

**за высокую степень самостоятельности и ответственности.**

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

Применение персонального повышающего коэффициента, процента, надбавки 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, процента, надбавки принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.  

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

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 4 600 руб. *(абзац второй изложен в новой редакции постановлением Правительства области*[от 08.10.2020 № 829](https://docs.cntd.ru/document/571703075)*; в ред. постановления Правительства области*[от 10.12.2021 № 1124](https://docs.cntd.ru/document/571713092) *- см.*предыдущую редакцию)

*Абзацы третий-четвертый исключены постановлением Правительства области*[от 10.04.2017 № 208](https://docs.cntd.ru/document/465572436)*- см.*предыдущую редакцию

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 |

Примечание:*исключено постановлением Правительства области*[от 08.10.2020 № 829](https://docs.cntd.ru/document/571703075)*- см.*предыдущую редакцию)

*(Пункт 5.2. изложен в новой редакции постановлением Правительства области*[от 10.07.2014 № 446](https://docs.cntd.ru/document/465512297)*- см.*предыдущую редакцию*)*

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 217 руб. *(абзац второй изложен в новой редакции постановлением Правительства области*[от 08.10.2020 № 829](https://docs.cntd.ru/document/571703075)*; в ред. постановления Правительства области*[от 10.12.2021 № 1124](https://docs.cntd.ru/document/571713092) *- см.*предыдущую редакцию)

*Абзацы третий-четвертый исключены постановлением Правительства области*[от 10.04.2017 № 208](https://docs.cntd.ru/document/465572436)*- см.* предыдущую редакцию)

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 |

Примечание: *исключено* *постановлением Правительства области*[от 08.10.2020 № 829](https://docs.cntd.ru/document/571703075)*- см.*предыдущую редакцию

*(Пункт 5.3. изложен в новой редакции постановлением Правительства области*[от 10.07.2014 № 446](https://docs.cntd.ru/document/465512297)*- см.*предыдущую редакцию*)*

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| Квалификационные уровни | Квалификационные разряды | Наименование профессии | | Повышающий коэффициент в зависимости от профессии |
| Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 4600 руб. | | | | |
| 1 | 2 | | Кухонный работник | 1,04 |
|  | 3 | | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 1,09 |
| Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 5217 руб. | | | | |
| 1 | 5 | | Повар | 1,11 |
|  |  | | Слесарь по ремонту автомобилей | 1,11 |
|  |  | | Слесарь-сантехник | 1,11 |
|  |  | | Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | 1,11 |

*(Подпункт 5.3.1. изложен в новой редакции постановлением Правительства области*[от 10.12.2021 № 1124](https://docs.cntd.ru/document/571713092) *- см.*предыдущую редакцию)

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

**за высокое профессиональное мастерство;**

**за сложность и напряженность труда;**

**за высокую степень самостоятельности и ответственности.**

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

Применение персонального повышающего коэффициента, процента, надбавки 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, процента, надбавки принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.  

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

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

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

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
     к Положению об оплате труда работников  
ГБПОУ ДТБТ**

**Выплаты компенсационного характера**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| № | Перечень  оснований | Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) |
| 1 | За работу в образовательных организациях, имеющих отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении:  руководителю. Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных организациях с наличием интерната:  руководителю  работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) | 20  20  20 |
| 2 | За работу в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных организациях с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях | 20 |
| 3 | Старшим мастерам и мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций, организованных для обучения профессиям художественных ремесел, а также организаций , осуществляющих подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций сланцевой промышленности, черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ | 15 |
| 4 | Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения | 15 |
| 5 | Руководителям, заместителям руководителей по учебной, учебно-производственной, воспитательной, учебно-воспитательной, методической работе, заведующими отделениями педагогических колледжей, непосредственно связанным с учебным процессом, педагогическим работникам, реализующим программы повышенного уровня (работающим по специальным программам и специальным учебным планам), библиотекарям, методистам, концертмейстерам образовательных организаций со специальным наименованием "гимназия", "лицей", "колледж" в соответствующем числе и падеже *(пункт 19* *в ред. постановления Правительства области*[от 29.12.2015 № 899](https://docs.cntd.ru/document/465530893)) | 15 |

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

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

1.3.1. Руководящие работники:

- директора, начальники, заведующие организациями;

- начальники учебно-методических, плановых и других основных отделов, управляющие (бригадиры на правах управляющих) учебных хозяйств, заведующие (отделами, лабораториями, учебной частью);

- заместители директоров, начальников, заведующих организациями, управляющих учебными хозяйствами, помощники директора по режиму;

- главные бухгалтеры, их заместители;

- руководители групп.

1.3.2. Главные специалисты.

1.3.3. Ведущие специалисты.

1.3.4. Специалисты:

- библиотекари, медицинские работники (врач, медицинская сестра), педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;

- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;

- инженерно-педагогические работники (старшие мастера, мастера производственного обучения);

- преподаватели-организаторы ОБЖ, руководители допризывной военной подготовки молодежи;

- руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;

- инспекторы, методисты;

- психологи, социологи, социальные педагоги, педагоги-психологи, переводчики;

- старшие лаборанты;

- бухгалтеры, экономисты, художники;

- инженеры, механики, техники, мастера, агрономы, зоотехники и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником;

- лаборанты, имеющие высшее образование и среднее профессиональное образование, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в образовательном (воспитательном) процессе.

1.4**. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| № п/п | Наименование доплат | Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада) |
| 1. | За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) | не ниже 35 |
| 2. | За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию [от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР"](https://docs.cntd.ru/document/9044661))  *(пункт изложен в новой редакции постановлением Правительства области*[от 10.07.2014 № 446](https://docs.cntd.ru/document/465512297)*- см.*предыдущую редакцию*)* | 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](https://docs.cntd.ru/document/901807664#A9G0NR) для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором ([статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации](https://docs.cntd.ru/document/901807664#8QA0M6)).  Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях. |
| 3. | За высокую степень ответственности водителям автомобилей  (*пункт 3 изложен в новой редакции* *постановлением Правительства области*[от 24.08.2021 № 743](https://docs.cntd.ru/document/571710158)) | 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: | не менее чем в двойном размере |
|  | работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам | не менее двойной часовой или дневной ставки; |
|  | работникам, получающим месячный оклад  По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит). | не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы |
| 6. | За переработку рабочего времени по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой | сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере |

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

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

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

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

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

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3  
     к Положению об оплате труда работников  
     ГБПОУ ДТБТ**

**Положение  
о распределении стимулирующей части  
фонда оплаты труда работников ГБПОУ ДТБТ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда государственной организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории Нижегородской области, учредителем которого является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области (далее - организации), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам организации (далее - выплаты стимулирующего характера). Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности учреждения, его структурных подразделений.

Установление стимулирующих надбавок и доплат в форме повышающих коэффициентов, к минимальному окладу (минимальному должностному окладу), к окладу (должностному окладу), тарифной ставке производится в пределах фонда оплаты труда за счет бюджетных и внебюджетных средств.

Выплаты стимулирующего характера направлены на повышение мотивации работников в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы и самостоятельности, повышении своей квалификации, продолжительной работе в учреждении.

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

Положение (его отдельные пункты) может быть изменено: по инициативе директора учреждения, группы работников, по согласованию с советом техникума, советом трудового коллектива и  по решению собрания коллектива учреждения, а так же при изменении законодательства.

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

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

**2. Порядок распределения стимулирующей части  
     фонда оплаты труда организации**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

**- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;**

**- выплаты за качество выполняемых работ;**

**- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению);**

**- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;**

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера **за интенсивность и высокие результаты работы** предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей; педагогическим работникам могут устанавливаться с учётом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки преподавателя, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, литература, история, география); необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы учреждения, и учетом вклада преподавателя в ее реализацию.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера **за качество выполняемых работ** предполагают поощрение педагогических работников, добившихся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы, итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиям обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.), участие в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям, разработка образовательных проектов, программ), за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа техникума.

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

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией организации в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данной организации. Размеры стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) по соответствующим квалифика­ционным уровням ПКГ или в денежном выражении.

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

2.4. Стимулирование труда руководителей организации, заместителей руководителей, главных бухгалтеров производится только по основной должности.

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

**3.1 Критерии материального стимулирования директора техникума**

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки директору учреждения является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым техникумом.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии материального стимулирования** | **Измерители** | | **Баллы** |
| 1 | Сохранение контингента обучающихся | Да |  | 2 |
| 2 | Выполнение плана приема-выпуска | Да |  | 2 |
| 3 | Повышение квалификации | Да |  | 1 |
| 4 | Модернизация образовательного процесса и процесса управления | Да |  | 2 |
| 5 | Информатизация управленческой деятельности | Да |  | 1,5 |
| 6 | Наличие сайта учреждения | Да |  | 1 |
| 7 | Наличие Положения о стимулировании труда работников техникума | Да |  | 0,5 |
| 8 | Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации | Да |  | 2 |
| 9 | Применение в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий | Да |  | 2 |
| 10 | Занятость учащихся во внеурочное время. | Да |  | 2 |
| 11 | Методическая работа педагогического коллектива техникума | Да |  | 1 |
| 12 | Правонарушения обучающихся |  | Нет | 2 |
| 13 | Исполнение бюджета | Да |  | 1 |
| 14 | Педагогические кадры | Да |  | 1 |
| 15 | Организация питания | Да |  | 2 |
| 16 | Особые условия труда | Да |  | 2 |
| 17 | Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов  - на уровне города;  - на областном уровне  - на федеральном уровне | Да  Да  Да |  | 0,5  1,5  2 |
| 18 | Действующие органы самоуправления. | Да |  | 1 |
| 19 | Наличие реализуемой эффективной программы развития учреждения | Да |  | 2 |
| 20 | Наличие системы мониторинга в техникуме | Да |  | 2 |
| 21 | Наличие системы работы с документами. | Да |  | 1 |
| 22 | Взаимодействие с другими ОУ | Да |  | 1 |
| 23 | Привлечение внебюджетных средств | Да |  | 1 |
| 24 | Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса | Да |  | 2 |

Примечание:

К пункту 1 Сохранение континента обучающихся – отсутствие отсева, перевода в другое ОУ при сохранении прежнего места жительства.

К п. 3 Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

К п.4 Модернизация образовательного процесса и процесса управления – использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ учреждения требованиям БУП, внедрение научных методов управления.

К п.5 Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности.

К п. 6 Наличие сайта техникума – периодически обновляемая информация на сайте должна отражать актуальную деятельность техникума.

К п.7 Положение о стимулировании труда сотрудников техникума предполагает наличие материальных и нематериальных стимулов повышения качества труда и его регулярное применение в управленческой деятельности.

К п.8 Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации, в том числе в форме ЕГЭ. Сравнение проводится с результатами предыдущего периода по учреждению и с результатами изменений по Нижегородской области.

К п.9 Применение в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий – данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся.

К п.10 Занятость учащихся во внеурочное время – динамика развития услуг дополнительного образования и внеурочных мероприятий, охват ими обучающихся учреждения не ниже среднего показателя по области. Организация занятости обучающихся в каникулярное время не ниже среднего показателя по Нижегородской области.

К п.11 Методическая работа педагогического коллектива техникума – проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых и областных конкурсах.

К п.12 Правонарушения обучающихся при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п.13 Исполнение бюджета – отсутствие нарушений бюджетного и налогового кодекса и своевременное исполнение сметы расходов.

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

К п.15 Организация питания обучающихся - охват горячим питанием всех обучающихся групп по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих.

К п.16 Особые условия труда – работа в двух корпусах техникума.

К п.17 Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов без учета количества призёров.

К п.18 Действующий орган самоуправления Совет техникума, закрепление в уставе техникума, наличие локальных актов учреждения, плана работы, протоколов заседаний, результативность органа.

К п.19 Реализуемая программа развития техникума – наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п.20 Наличие системы мониторинга в техникуме – использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений и наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п.21 Наличие системы работы с документами – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией со стороны министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, контролирующих органов.

К п.22 Эффективное сотрудничество с образовательными учреждениями профессионального образования. Взаимодействие с другими ОУ – совместное использование ресурсов ОУ (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.).

К п.24 Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса – отсутствие вакансий педагогического персонала.

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Критерии понижающие уровень стимулирования** | **Измерители** | | **Баллы** |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте. | Да |  | -2 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансовоёмких мероприятий, субсидирование которых не предусмотрено в плане ФХД техникума | Да |  | -2 |
| 3 | Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору, не выполненные своевременно за исключением финансовоёмких мероприятий, субсидирование которых не предусмотрено в плане ФХД техникума | Да |  | -2 |
| 4 | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах. | Да |  | -2 |

**3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора техникума**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Критерии материального стимулирования** | | **Измерители** | | **Баллы** |
| 1 | | Сохранение контингента обучающихся. | Да |  | 2 |
| 2. | | Выполнение плана приема-выпуска | Да |  | 2 |
| 3. | | Выполнение годового плана работы учреждения | Да |  | 1 |
| 4 | | Повышение квалификации. | Да |  | 1 |
| 5 | | Система работы с документами курируемых педагогов. | Да |  | 1 |
| 6 | | Система работы с документами заместителя директора. | Да |  | 1 |
| 7 | | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых группах. | Да |  | 1 |
| 8 | | Высокий уровень организации и проведения ГИА и промежуточной аттестации обучающихся (выше средних областных показателей) | Да |  | 2 |
| 9 | | Призеры и победители олимпиад, научно-практических конференций у курируемых педагогов  - на уровне района города  - на областном уровне  - на федеральном уровне | Да  Да  Да |  | 0,5  1,5  2 |
| 10 | | Призовые места педагогических работников техникума в профессиональных конкурсах и других мероприятиях  **-** на уровне района города  - на областном уровне  - на федеральном уровне | Да  Да  Да |  | 0,5  1,5  2 |
| 11 | | Методическая работа курируемых педагогов. | Да |  | 1 |
| 12 | | Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам) | Да |  | 1 |
| 13 | | Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения и повышения квалификации курируемых педагогов. | Да |  | 1 |
| 14 | | Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам. | Да |  | 1 |
| 15 | | Выполнение плана внутриучрежденческого контроля | Да |  | 2 |
| 16 | | Положительная динамика снижения роста преступности и административных правонарушений | Да |  | 2 |
| 17 | | Информатизация управленческой деятельности | Да |  | 1 |
| 18 | | Наличие сайта учреждения | Да |  | 1 |
| 19 | | Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждения (Совет учреждения, научно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) | Да |  | 1 |
| 20 | | Большая нагрузка, обусловленная высокой информативностью, разработкой и сдачей отчетного и текущего материалов | Да |  | 1 |

Примечания:

К п. 1. Сохранение континента обучающихся – отсутствие отсева, перевода в другое ОУ при сохранении прежнего места жительства.

К п. 4. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 5. Система работы с документами курируемых педагогов – своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов техникума, представителей контролирующих органов.

К п. 6. Система работы с документами заместителя директора – своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов техникума, представителей контролирующих органов.

К п. 7. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых группах – данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся учреждения.

К п. 8. Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации, в том числе в форме ЕГЭ, положительная динамика процентного соотношения дипломов с отличием.

К п. 9. Призеры и победители олимпиад и научно-практических конференций у курируемых педагогов без учета количества этих призёров.

К п. 11. Методическая работа курируемых педагогов – проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже городского уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на областном уровне.

К п. 12. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 13. Организация аттестации педагогов, повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

К п. 14. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления учреждения и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

К п. 18. Наличие сайта учреждения – периодически обновляемая информация на сайте должна отражать актуальную деятельность учреждения.

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии понижающие уровень стимулирования** | **Измерители** | | **Баллы** |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции). | Да |  | -2 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно. | Да |  | -2 |
| 3 | Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно. | Да |  | -2 |
| 4 | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов. | Да |  | -2 |

**3.3. Критерии материального стимулирования заведующих**

**отделениями ППССЗ/ППКРС, заведующего учебной частью**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п\п** | **Критерии материального стимулирования** | **Измерители** | | **Баллы** |
| 1 | Сохранение контингента обучающихся. | Да |  | 2 |
| 2. | Выполнение плана приема-выпуска | Да |  | 2 |
| 3 | Повышение квалификации. | Да |  | 1 |
| 4 | Система работы с документами курируемых педагогов. | Да |  | 2 |
| 5 | Выполнение плана внутри учрежденческого контроля | Да |  | 2 |
| 6 | Применение в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий в курируемых группах. | Да |  | 2 |
| 7 | Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации | Да |  | 2 |
| 8 | Призеры и победители олимпиад, научно-практических конференций у курируемых педагогов  - на уровне района города  - на областном уровне  - на федеральном уровне | Да  Да  Да |  | 0,5  1,5  2 |
| 9 | Положительная динамика снижения роста преступности и административных правонарушений | Да |  | 2 |
| 10 | Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам) | Да |  | 2 |
| 11 | Поддержание порядка и дисциплины в закрепленном корпусе | Да |  | 2 |
| 12 | Информатизация управленческой деятельности | Да |  | 2 |
| 13 | Наличие сайта учреждения | Да |  | 2 |
| 14 | Большая нагрузка, обусловленная высокой информативностью, текущей работой с обучающимися, их родителями, педагогами | Да |  | 2 |

Примечание:

К п. 1 Сохранение континента обучающихся – отсутствие отсева, перевода в другое ОУ при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2 Положительные результаты профориентационной работы курируемых педагогов

К п. 3 Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 4 Система работы с документами курируемых педагогов – своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов учреждения, представителей контролирующих органов.

К п. 5 Система работы с документами – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов учреждения, представителей контролирующих органов.

К п. 6 Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых группах – данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся курируемых групп.

К п. 7 Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации, в том числе в форме ЕГЭ.

К п. 8 Призеры и победители олимпиад и в конференциях у курируемых педагогов без учета количества этих призёров.

К п. 9 Положительная динамика снижения роста преступности и административных правонарушений в отделении.

К п. 10 Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 13 Наличие сайта учреждения – периодически обновляемая информация на сайте о деятельности отделения.

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии понижающие уровень стимулирования** | **Измерители** | | **Баллы** |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции). | Да |  | -2 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно. | Да |  | -2 |
| 3 | Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно. | Да |  | -2 |
| 4 | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов. | Да |  | -2 |

**3.4. Критерии материального стимулирования старшего мастера**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п\п** | **Критерии материального стимулирования** | **Измерители** | | **Баллы** |
| 1 | Сохранение контингента обучающихся. | Да |  | 2 |
| 2. | Выполнение плана приема-выпуска | Да |  | 2 |
| 3 | Повышение квалификации. | Да |  | 1 |
| 4 | Система работы с документами мастеров производственного обучения. | Да |  | 2 |
| 5 | Выполнение плана внутриучрежденческого контроля | Да |  | 2 |
| 6 | Применение в образовательном процессе учебной и производственной практики здоровье сберегающих технологий. | Да |  | 2 |
| 7 | Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации учебной и производственной практики | Да |  | 2 |
| 8 | Призеры и победители профессиональных олимпиад, профессиональных конкурсов у мастеров производственного обучения  - на уровне района города  - на областном уровне  - на федеральном уровне | Да  Да  Да |  | 0,5  1,5  2 |
| 9 | Положительная динамика снижения роста преступности и административных правонарушений | Да |  | 2 |
| 10 | Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам) | Да |  | 2 |
| 11 | Поддержание порядка и дисциплины в учебно-производственных мастерских и лабораториях | Да |  | 2 |
| 12 | Информатизация управленческой деятельности | Да |  | 2 |
| 13 | Наличие сайта учреждения | Да |  | 2 |
| 14 | Большая нагрузка, обусловленная высокой информативностью, текущей работой с обучающимися, их родителями, мастерами производственного обучения | Да |  | 2 |

Примечание:

К п. 1 Сохранение континента обучающихся – отсутствие отсева, перевода в другое ОУ при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2 Положительные результаты профориентационной работы курируемых педагогов

К п. 3 Повышение квалификации старшего мастера – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 4 Система работы с документами мастеров производственного обучения – своевременное ведение обязательной текущей документации мастерами производственного обучения в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у мастеров производственного обучения со стороны администраторов учреждения, представителей контролирующих органов.

К п. 5 Система работы с документами старшего мастера – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов учреждения, представителей контролирующих органов.

К п. 6 Применение в образовательном процессе учебной и производственной практики здоровье сберегающих технологий – данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся курируемых групп.

К п. 7 Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации по учебной и производственной практике.

К п. 8 Призеры и победители профессиональных олимпиад и профессиональных конкурсов у мастеров производственного обучения без учета количества этих призёров.

К п. 9 Положительная динамика снижения роста преступности и административных правонарушений в курируемых группах.

К п. 10 Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 13 Наличие сайта учреждения – периодически обновляемая информация на сайте об учебной и производственной практике.

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии понижающие уровень стимулирования** | **Измерители** | | **Баллы** |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции). | Да |  | -2 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно. | Да |  | -2 |
| 3 | Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно. | Да |  | -2 |
| 4 | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов. | Да |  | -2 |

**3.5. Критерии материального стимулирования методиста**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п\п** | **Критерии материального стимулирования** | **Измерители** | | **Баллы** |
| 1 | Выполнение годового плана работы учреждения | Да |  | 2 |
| 2. | Выполнение плана внутриучрежденческого контроля | Да |  | 2 |
| 3 | Высокий уровень организации и проведения ГИА и промежуточной аттестации обучающихся (выше средних областных показателей) | Да |  | 2 |
| 4 | Повышение квалификации. | Да |  | 1 |
| 5 | Качественная организация работы структурных подразделений методической службы (научно-методический совет, педагогический совет, цикловые методические комиссии, творческие группы, студенческий научный совет, школа совершенствования пед.мастерства) | Да |  | 2 |
| 6 | Высокий уровень организации аттестации и повышения квалификации педагогических работников учреждения | Да |  | 2 |
| 7 | Призовые места обучающихся учреждения в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях  - на уровне района города;  - на областном уровне;  - на федеральном уровне | Да  Да  Да |  | 0,5  1,5  2 |
| 8 | Призовые места педагогических работников учреждения в профессиональных конкурсах и других мероприятиях  - на уровне района города;  - на областном уровне;  - на федеральном уровне | Да  Да  Да |  | 0,5  1,5  2 |
| 9 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых группах. | Да |  | 2 |
| 10 | Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам) | Да |  | 2 |
| 11 | Информатизация управленческой деятельности | Да |  | 2 |
| 12 | Наличие сайта учреждения | Да |  | 2 |
| 13 | Большая нагрузка, обусловленная высокой информативностью, планирующей, нормативной и отчетной документации | Да |  | 2 |
| 14 | Организация и проведение коллективных методических мероприятий | Да |  | 2 |

Примечание:

К п. 4 Повышение квалификации методиста - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 6 Организация аттестации педагогов, повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

К п. 7 Призеры и победители олимпиад, научно-практических конференций без учета количества этих призёров

К п. 8 Призеры и победители профессиональных конкурсов по методической работе, конференций без учета количества этих призёров

К п .9 Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся учреждения.

К п. 10 Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 12 Наличие сайта учреждения - периодически обновляемая информация на сайте о деятельности техникума.

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Критерии понижающие уровень стимулирования** | **Измерители** | | **Баллы** |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции). | Да |  | -2 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно. | Да |  | -2 |
| 3 | Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно. | Да |  | -2 |
| 4 | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов. | Да |  | -2 |

**3.6. Критерии материального стимулирования преподавателя-организатора ОБЖ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п\п** | **Критерии материального стимулирования** | **Измерители** | | **Баллы** |
| 1 | Сохранение контингента обучающихся. | Да |  | 2 |
| 2 | Выполнение плана приема-выпуска | Да |  | 2 |
| 3 | Повышение квалификации. | Да |  | 1 |
| 4 | Применение в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий. | Да |  | 2 |
| 5 | Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации | Да |  | 2 |
| 6 | Призеры и победители олимпиад, конкурсов  - на уровне района города  - на областном уровне  - на федеральном уровне | Да  Да  Да |  | 0,5  1,5  2 |
| 7 | Положительная динамика снижения роста преступности и административных правонарушений | Да |  | 2 |
| 8 | Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам) | Да |  | 2 |
| 9 | Информатизация управленческой деятельности | Да |  | 2 |
| 10 | Взаимодействие с заинтересованными организациями | Да |  | 2 |
| 11 | Большая нагрузка, обусловленная высокой информативностью, текущей работой с обучающимися, их родителями, педагогами | Да |  | 2 |

Примечание:

К п. 1 Сохранение континента обучающихся – отсутствие отсева, перевода в другое ОУ при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2 Положительные результаты профориентационной работы.

К п. 3 Повышение квалификации преподавателя-организатора – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 4 Применение в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий в курируемых группах – данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся курируемых групп.

К п. 5 Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации.

К п. 6 Призеры и победители олимпиад, конкурсов, в конференциях без учета количества этих призёров.

К п. 7 Положительная динамика снижения роста преступности и административных правонарушений в отделении.

К п. 8 Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии понижающие уровень стимулирования** | **Измерители** | | **Баллы** |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции). | Да |  | -2 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно. | Да |  | -2 |
| 3 | Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно. | Да |  | -2 |
| 4 | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов. | Да |  | -2 |

**3.7. Критерии материального стимулирования руководителя физического воспитания**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п\п** | **Критерии материального стимулирования** | **Измерители** | | **Баллы** |
| 1 | Сохранение контингента обучающихся. | Да |  | 2 |
| 2. | Выполнение плана приема-выпуска | Да |  | 2 |
| 3 | Повышение квалификации. | Да |  | 1 |
| 4 | Система работы с документами по спортивной работе и курируемых педагогов. | Да |  | 2 |
| 5 | Выполнение плана спортивной работы | Да |  | 2 |
| 6 | Применение в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий в курируемых группах. | Да |  | 2 |
| 7 | Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации | Да |  | 2 |
| 8 | Призеры и победители различных соревнований, конкурсов по спортивной работе  - на уровне района города  - на областном уровне  - на федеральном уровне | Да  Да  Да |  | 0,5  1,5  2 |
| 9 | Положительная динамика снижения роста преступности и административных правонарушений | Да |  | 2 |
| 10 | Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам) | Да |  | 2 |
| 11 | Поддержание порядка и дисциплины на спортивных объектах учреждения | Да |  | 2 |
| 12 | Информатизация управленческой деятельности | Да |  | 2 |
| 13 | Наличие сайта учреждения | Да |  | 2 |
| 14 | Большая нагрузка, обусловленная высокой информативностью, текущей работой с обучающимися, их родителями, педагогами | Да |  | 2 |

Примечание:

К п. 1 Сохранение континента обучающихся – отсутствие отсева, перевода в другое ОУ при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2 Положительные результаты профориентационной работы курируемых педагогов

К п. 3 Повышение квалификации руководителя физического воспитания – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 4 Система работы с документами по спортивной работе и курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов учреждения, представителей контролирующих органов.

К п. 5 Система работы с документами руководителя физического воспитания – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов учреждения, представителей контролирующих органов.

К п. 6 Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых группах – данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся курируемых групп.

К п. 7 Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации.

К п. 8 Призеры и победители различных соревнований у курируемых педагогов без учета количества этих призёров.

К п. 9 Положительная динамика снижения роста преступности и административных правонарушений в отделении.

К п. 10 Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 13 Наличие сайта учреждения – периодически обновляемая информация на сайте о спортивной работе.

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии понижающие уровень стимулирования** | **Измерители** | | **Баллы** |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции). | Да |  | -2 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно. | Да |  | -2 |
| 3 | Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно. | Да |  | -2 |
| 4 | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов. | Да |  | -2 |

**3.8. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования, педагога-организатора**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии материального стимулирования** | **Измерители** | | **Баллы** |
| 1 | Выполнение годового плана работы | Да |  | 0,5 |
| 2 | Выполнение плана приема | Да |  | 0,5 |
| 3 | Качественная организация работы общественных ученических органов, участвующих в управлении учреждения (студенческий совет, органы ученического самоуправления, и т.д.) | Да |  | 0,5 |
| 4 | Повышение квалификации; | Да |  | 0,5 |
| 5 | Наличие системы работы с документами | Да |  | 0,5 |
| 6 | Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов  - на уровне города;  - на областном уровне  - на федеральном уровне | Да  Да  Да |  | 0,5  1,5  2 |
| 7 | Наличие авторской образовательной программы. | Да |  | 0,5 |
| 8 | Наличие диагностической работы. | Да |  | 0,5 |
| 9 | Применение информационных технологий в образовательном процессе. | Да |  | 0,5 |
| 10 | Наличие работы с родителями. | Да |  | 0,5 |
| 11 | Методическое обеспечение образовательного процесса | Да |  | 0,5 |
| 12 | Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями. | Да |  | 0,5 |
| 13 | Положительная динамика снижения роста преступности и административных правонарушений | Да |  | 0,5 |
| 14 | Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе обучающихся | Да |  | 0,5 |

Примечания:

К п. 4 Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах. публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в рассматриваемый период.

К п. 5 Наличие системы работы с документами – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 6 Наличие призеров и победителей олимпиад, научно-практических конференций, соревнований и конкурсов без учета количества призёров.

К п. 7 Наличие образовательной программы – наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 8 Диагностическая работа – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллективов групп, органов ученического самоуправления.

К п. 9 Применение информационных технологий в образовательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 10 Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 11 Методическое обеспечение образовательного процесса – наличие методических разработок занятий с обучающимися, согласно, утверждённой образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т. д.

К п. 12 Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

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

**3.9. Критерии материального стимулирования социального педагога**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии материального стимулирования** | **Измерители** | | **Баллы** |
| 1. | Повышение квалификации | Да |  | 0,5 |
| 2. | Правонарушения обучающихся, состоящих на внутриучрежденческом учете |  | Нет | 1 |
| 3. | Посещаемость учебных занятий обучающимися, состоящими на внутриучрежденческом учете | Да |  | 1 |
| 4. | Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутриучрежденческом учете |  | Нет | 1 |
| 5. | Наличие системы работы с детьми "группы риска" | Да |  | 1 |
| 6. | Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями. | Да |  | 1 |
| 7. | Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям |  | Нет | 1 |
| 8. | Наличие диагностической и аналитической работы | Да |  | 1 |
| 9. | Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися | Да |  | 1 |
| 10 | Наличие работы с родителями (лицами их заменяющими, законными представителями) | Да |  | 1 |

Примечания:

К п. 1 Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, педагогических советах, конференциях, семинарах, самообразование).

К п. 2 Правонарушения обучающихся учреждения (наличие вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности).

К п. 3 Обеспечение посещаемости обучающимися, состоящими на внутриучрежденческом контроле (100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам).

К п. 5 Система работы с детьми "группы риска" – наличие плана деятельности, анализа состояния коллектива, выявление и работа по снижению количества обучающихся, относящихся к "группе риска".

К п. 6 Взаимодействие с социумом – ежемесячный учет организации свободного времени обучающихся при взаимодействии с учреждениями дополнительного образования, культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, состоящих на внутриучрежденческом учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других учреждениях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:

– "группы риска",

– из многодетных семей,

– из малообеспеченных семей,

– опекаемых,

– детей-сирот,

– детей из неполных семей

К п. 7 Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администраторов учреждения, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы учреждений, оказывающих помощь ребенку)

К п. 8 Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по обучающимся, состоящим на внутриучрежденческом учете):

– по успеваемости обучающихся;

– по состоянию здоровья;

– по занятости в свободное время;

– составление социального паспорта семей.

К п. 9 Просветительская работа: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п. 10 Наличие работы с родителями (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии понижающие уровень стимулирования.** | **Измерители** | | **Баллы** |
| 1. | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом. | Да |  | -1 |
| 2. | Правонарушения обучающихся учреждения, состоящих на внутриучрежденческом учёте. | Да |  | -1 |
| 3. | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся со стороны социального педагога. | Да |  | -1 |
| 4 | Нарушение норм техники безопасности. | Да |  | -1 |

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии материального стимулирования** | **Измерители** | | **Баллы** |
| 1. | Повышение квалификации | Да |  | 0,5 |
| 2. | Отсутствие правонарушений обучающихся, состоящих на внутриучрежденческом учете |  | Нет | 1 |
| 3. | Снижение количества обучающихся с социальной дезадаптацией. | Да |  | 1 |
| 4. | Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися |  | Нет | 1 |
| 5. | Наличие системы работы с детьми "группы риска" | Да |  | 1 |
| 6. | Сотрудничество с психологическим центром, учреждениями здравоохранения и другими учреждениями. | Да |  | 1 |
| 7. | Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям | Нет |  | 1 |
| 8. | Охват обучающихся психолого-педагогической поддержкой | Да |  | 1 |
| 9. | Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования, в апробации которых участвовал педагог-психолог | Да |  | 1 |
| 10 | Просветительская и консультационная работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися | Да |  | 1 |

Примечания:

К п. 1 Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, педагогических советах, конференциях, семинарах, самообразование.

К п. 2 Отсутствие правонарушений обучающихся учреждения – наличие вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 3 Снижение количества обучающихся с социальной дезадаптацией – социальная адаптация обучающихся в результате проведенных мероприятий.

К п. 4 Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися (проведение психологической коррекции обучающихся с различного вида нарушениями социального развития)

К п. 5 Система работы с детьми "группы риска" – наличие плана деятельности, анализа состояния коллектива, выявление и работа по снижению количества обучающихся, относящихся к "группе риска".

К п. 6 Взаимодействие с социумом – деятельность по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, состоящих на внутриучрежденческом учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других учреждениях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:

– "группы риска",

– из многодетных семей,

– из малообеспеченных семей,

– опекаемых,

– детей-сирот,

– детей из неполных семей

К п. 7 Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям - своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администраторов учреждения, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности педагога-психолога, системы учреждений, оказывающих помощь ребенку.

К п. 8 Охват обучающихся психолого-педагогической поддержкой

К п. 10 Просветительская работа: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Критерии понижающие уровень стимулирования.** | **Измерители** | **Баллы** |
| 1. | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса, организуемого педагогом-психологом. | Да | -1 |
| 2. | Правонарушения обучающихся учреждения, состоящих на внутриучрежденческом учёте. | Да | -1 |
| 3. | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся со стороны педагога-психолога. | Да | -1 |
| 4 | Нарушение норм техники безопасности. | Да | -1 |

**3.11. Критерии материального стимулирования мастера производственного обучения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии материального стимулирования | Условия оценки показателя | Макс. кол. баллов |
|  | **1 Учебно-производственная работа** |  | **16,1** |
| 1.1 | **Уровень успеваемости по теоретическому обучению в группе по итогам отчётного семестра:**  Базовый уровень (БУ) \_\_\_\_\_\_\_\_\_%  *(укажите общий показатель по всем дисциплинам, МДК, ПМ в соответствии с учебным планом)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*  Количество неуспевающих и неаттестованных обучающихся \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ чел.  *(укажите фамилии неуспевающих и неаттестованных обучающихся)* | БУ- 100%  1 н/у или н/а  2 и более н/у или н/а в группе | **1,3**  1,2  0,6  0 |
| 1.2 | **Уровень качества знаний по теоретическому обучению в группе по итогам отчётного семестра:**  Качество знаний (КЗ) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_%  *(укажите среднее значение КЗ по всем преподаваемым дисциплинам, МДК, ПМ в соответствии с мониторинговыми картами)*  Количество обучающихся на «4» и «5» \_\_\_\_\_\_\_\_ чел. | КЗ - более 40%  КЗ – 30-39%  КЗ менее 30% | **1,2**  1,2  0,6  0 |
| 1.3 | **Уровень успеваемости и качества знаний по производственному обучению (УП и ПП) в группе по итогам отчётного семестра:**  Базовый уровень (БУ) \_\_\_\_\_\_\_\_\_%  Количество неуспевающих и неаттестованных обучающихся \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ чел.  *(укажите фамилии неуспевающих и неаттестованных обучающихся)*  Качество знаний (КЗ) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_%  Количество обучающихся  на «4» и «5» \_\_\_\_\_\_\_\_ чел. | БУ- 100%  БУ - 97-99%  БУ - менее 97%  КЗ – 80-100%  КЗ –70-79%  КЗ менее 70% | **3,6**  1,8  1  0  1,8  1  0 |
| 1.4 | **Повышение квалификации (в течение отчетного полугодия)**  Переподготовка, стажировка,  курсы, обучение на право проведения ДЭ  Вебинары | Наличие свид-в, сертификатов (по максимальному уровню) | **1,5**  1,5  0,5 |
| 1.5 | **Трудоустройство выпускников и профобучение:**  - проведение ежемесячного мониторинга выпускников по закрепляемости  - представление подтверждающих документов о поступлении ВУЗ, ВС РФ  - работа с выпускниками по проектам и программам МО  - качественное оформление отчетных документов на оформление выпускников на работу  -закрепляемость выпускников  - работа с выпускниками, вставшими на учет в ЦЗН, или отсутствие таковых  - привлечение студентов/выпускников к профессиональному обучению в ГБПОУ ДТБТ | выше 50% | **3,5**  0,5  0,5  0,5  0,5  0,5  0,5  0,5 |
| 1.6 | **Проведение открытых учебных занятий (в течение отчётного семестра)**  Тема учебного занятия\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Группа\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Дата проведения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Проект учебного занятия сдан\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*дата*) | Наличие | **1** |
| 1.7 | **Участие в проведении предметной (профессиональной) недели**  **(в течение текущего учебного года):**  Количество подготовленных и проведенных мероприятий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Охват студентов (*кол-во участников*) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Своевременность сдачи и качество методической разработки мероприятий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Одно-два  Три и более  Несколько групп  Сдана в срок согласно требованиям | **1**  0,2  0,4  0,2  0,4 |
| 1.8 | **Результативность подготовки обучающихся к участию в олимпиадах, научно-практических конференциях и конкурсах**  - участие в мероприятиях различного уровня, в т.ч. и дистанционных *(количество, названия мероприятий)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - призовые места на уровне техникума, города, в дистанционных конкурсах различного уровня *(количество, названия мероприятий)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - призовые места на областном уровне *(количество, названия мероприятий)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - призовые места на федеральном и международном уровнях *(количество, названия мероприятий)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Факт участия  Наличие дипломов и грамот  (1,2,3 место) - по максимальн. уровню | **3,0**  0,5  1  2  2,5 |
|  | **2 Методическая работа** |  | **11,4** |
| 2.1 | **Обобщение педагогического опыта (в течение отчётного семестра):**  Выступление на МК, ИМС *(количество, темы)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Выступление па педсовете, педагогических чтениях *(количество, темы)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Доклад на областной конференции, публикация (областного уровня) *(количество, темы)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Наличие | **1**  0,2  0,3  0,5 |
| 2.2 | **Разработка методических материалов (в течение отчётного семестра:**  А) Методические материалы *(количество сданных работ)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Б) Наличие и применение ЭОР в работе | Наличие  сданных работ  Наличие в системе Moodle | **0,9**  0,5  0,4 |
| 2.3 | **Результативность личного участия в профессиональных (педагогических) конкурсах**  - участие в мероприятиях различного уровня, в т.ч. и дистанционных *(количество, названия мероприятий)*  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - призовые места на уровне техникума, города, в дистанционных конкурсах различного уровня *(количество, названия мероприятий)*  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - призовые места на областном уровне *(места, названия мероприятий)*  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - призовые места на федеральном и международном уровнях *(места, названия мероприятий)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Факт участия  Наличие дипломов и грамот  (1,2,3 место) - по максимальн. уровню) | **2,5**  0,5  1  1,5  2 |
| 2.4 | **Наставничество**  Да/нет**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** | Наличие работы наставника | **1** |
| 2.5 | **Участие в экспериментальной и инновационной деятельности:**  - работа в творческой группе техникума  - участие в пилотных проектах ФИРО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Участие в движении Ворлскиллс:**  - качественная подготовка группы к ДЭ  - участие в подготовке базы к проведению ДЭ  - участие в качестве эксперта на ДЭ  - разработка программ и рабочих тетрадей для подготовки и переподготовки граждан и применением стандартов Ворлскиллс | Наличие работы  сдача свыше 70% | **6**  1  1  1  1  1  1 |
|  | **3.Воспитательная и профориентационная работа** |  | **6,0** |
| 3.1 | **Профориентационная работа**  Профориентационные беседы в классах, организация выезда агитбригады, выступления на родительских собраниях (*кол-во*)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Участие обучающихся закреплённой школы в Дне открытых дверей (*количество*) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Организация экскурсий в техникум (*дата проведения, класс*)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Другое (*укажите)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Отметки в маршрутном  листе профориента-  ционной работы | **1**  0,3  0,2  0,3  0,2 |
| 3.2 | **Работа с родителями и законными представителями обучающихся**  Работа в техникуме (*проведение родительских собраний (даты), индивидуальная работа*) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  посещение семей по месту жительства (*количество помещений*) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  работа родительского комитета (*проведение заседаний (даты), индивидуальная работа*) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  работа с КДН И ЗП (*укажите*) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | наличие протоколов  наличие актов посещений  наличие протоколов  наличие дневников и отчётов об инд. работе | **2,5**  0,3  1  0,2  1 |
| 3.3 | **Внеклассная работа с обучающимися**  - организация участия группы в общетехникумовских внеклассных мероприятиях (*укажите количество мероприятий*) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - организация участия группы в выездных мероприятиях (экскурсии, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.д.)\_ (*укажите мероприяти*я) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - организация участия группы в городских и областных мероприятиях (*укажите количество мероприятий)*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  -наличие призовых мест по итогам участия обучающихся группы в мероприятиях (*места, названия мероприятий*):  внутритехникумовских\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  городских, областных \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  федеральных\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - индивидуальная и профилактическая работа с обучающимися (*укажите*)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - участие студентов группы в волонтерском движении | Факт участия  Факт проведения  Факт участия  Наличие дипломов (1,2,3 место) (по максимальному уровню)  отсутствие правонарушений и преступле-ний  факт участия | **2,5**  0,2  0,4  0,4  0,2  0,4  0,6  0,4  0,5 |
|  | **4 Развитие учебно-материальной базы техникума** |  | **1** |
| 4.1 | **Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм** (лабораторий, мастерских)  - косметический ремонт *(да/нет*)\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - безупречное санитарное состояние   * Только отличные оценки *(да/нет*)\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * Не более двух «4» за отчетный период *(да/нет*)\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Наличие  Оценки по результатам проверки | **1**  0,6  0,4  0,2 |
|  | **5 Работа с документами** |  | **3** |
|  | **Качество и своевременность работы с документами по**  Учебной работе  Учебно-производственной работе  Воспитательной работе | Качество и своевременность работы | **3**  1  1  1 |
|  | **6 Выполнение доп.обязанностей** |  | **2,5** |
| 5.1 | Участие в работе по формированию КЦП  Участие в прочих проектах (фин. грамотность, ЦОПП, сопровождение студентов на мероприятия и проч.) |  | 1  До 1,5 |
|  | **ВСЕГО БАЛЛОВ:** |  | **40** |

Примечание:

К п. 1.1 Положительная динамика уровня успеваемости и качества обучения в группе по итогам каждого полугодия – сохранение и улучшение качества знаний обучающихся. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству обучающихся, с которыми работает мастер и по общему количеству предметов и дисциплин.

К п. 1.6 Проведение открытого урока с положительным анализом, выпуск методического пособия, подготовка доклада по обобщению опыта, публикация материалов во внешних изданиях.

К п. 1.8 Наличие определенных результатов (1, 2, 3 места) обучающихся в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, соревнованиях разного уровня.

К п. 2 Наличие методической работы – участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах в течение рассматриваемого периода, руководство цикловой методической комиссией, творческой группой, студенческим научным советом. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов.

К п. 2.3 Наличие личных высоких результатов (1, 2, 3 места) в профессиональных конкурсах, конференциях, педагогических чтениях, соревнованиях разного уровня.

К п. 2.5 Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 3.2 Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, индивидуальная, просветительская и консультационная работа.

К п. 3.3 Проведение внеклассных мероприятий по предмету, дисциплине, проведение олимпиад, конкурсов творческих и научно-исследовательских работ, научных чтений и др.

К п. 5 Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников учреждения, контролирующих органов по работе с документацией.

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда мастера производственного обучения, преподавателя**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии понижающие уровень стимулирования** |  | **Макс.** |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса, нарушение норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности |  | **-1** |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах, наличие конфликтов - |  | **-1** |
| 3 | Наличие систематических пропусков обучающимися учебных занятий  - без уважительной причины  (кол-во на 1 студ. - \_\_\_\_\_\_\_\_)  Несохранение контингента обучающихся по неуважительной причине  (количество отчисленных по н/у причине \_\_\_\_\_\_\_\_) |  | **-1** |
| 4 | Низкая исполнительская дисциплина (нарушение сроков сдачи отчетной и учебно-программной документации, замечания по заполнению журналов учебной работы и п/о, неявка на коллективные мероприятия, отсутствие мониторинга трудоустройства и закрепляемости студентов на рабочих местах и т.д.) |  | **-2** |

**3.12. Критерии материального стимулирования преподавателя**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п/п | Критерии материального стимулирования | Условия оценки показателя | Макс. кол. баллов |
|  | **1 Учебно-производственная работа** |  | **15,0** |
| 1.1 | **Уровень успеваемости по преподаваемым учебным дисциплинам, МДК, ПМ**  **в группах по итогам отчётного семестра:**  Успеваемость (У) \_\_\_\_\_\_\_\_\_%  *(укажите среднее значение У по всем преподаваемым дисциплинам, МДК, ПМ в соответствии с мониторинговыми картами)*  Количество неуспевающих обучающихся \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ чел.  *(укажите фамилии неуспевающих обучающихся)*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | У- 100%  У - 95-99%  У - менее 95 % | **1,8**  1,8  1  0 |
| 1.2 | **Уровень качества знаний по преподаваемым учебным дисциплинам, МДК, ПМ в группах по итогам отчётного семестра**  Качество знаний (КЗ) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_%  *(укажите среднее значение КЗ по всем преподаваемым дисциплинам, МДК, ПМ в соответствии с мониторинговыми картами)*  Количество обучающихся  на «4» и «5» \_\_\_\_\_\_\_\_ чел. | **Для преподавателей ООД цикла:**  КЗ - более 50%  КЗ – 35-49%  КЗ менее 35%  **Для преподавателей ОП цикла и ПМ:**  КЗ - более 60%  КЗ –45-59%  КЗ менее 45% | **1,8**  1,8  1  0  1,8  1  0 |
| 1.3 | **Использование в педагогической деятельности современных образовательных технологий и методов**  **1.3.1Качество проведения учебных занятий по результатам внутритехникумовского контроля:**  Высокий уровень  Удовлетворительный уровень  **1.3.2 Наличие и применение ЭОР в работе:**  Работа в системе Moodle\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Использование ресурсов ЭБС\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Иное (указать)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | (24-36 б)  (13-23 б) | **1,4**  1  0,5  0,2  0,1  0,1 |
| 1.4 | **Повышение квалификации (в течение отчетного полугодия)**  Переподготовка, стажировка,  курсы, обучение на право проведения ДЭ  Вебинары | Наличие свид-в, сертификатов (по максимальному уровню) | **1,5**  1,5  0,5 |
| 1.5 | **Трудоустройство выпускников и профобучение:**  - проведение ежемесячного мониторинга выпускников по закрепляемости  - представление подтверждающих документов о поступлении ВУЗ, ВС РФ  - работа с выпускниками по проектам и программам МО  - качественное оформление отчетных документов на оформление выпускников на работу  -закрепляемость выпускников  - работа с выпускниками, вставшими на учет в ЦЗН, или отсутствие таковых  - привлечение студентов/выпускников к профессиональному обучению в ГБПОУ ДТБТ | свыше 50% | **3,5**  0,5  0,5  0,5  0,5  0,5  0,5  0,5 |
| 1.6 | **Проведение открытых учебных занятий (в течение отчётного семестра)**  Тема учебного занятия\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Группа\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Дата проведения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Проект учебного занятия сдан\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*дата*) | Наличие | **1** |
| 1.7 | **Участие в проведении предметной (профессиональной) недели**  **(в течение текущего учебного года):**Количество подготовленных и проведенных мероприятий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Охват студентов (*кол-во участников*) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Своевременность сдачи и качество методической разработки мероприятий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Одно-два  Три и более  Несколько групп  Сдана в срок согласно требованиям | **1**  0,2  0,4  0,2  0,4 |
| 1.8 | **Результативность подготовки обучающихся к участию в олимпиадах, научно-практических конференциях и конкурсах**  - участие в мероприятиях различного уровня, в т.ч. и дистанционных *(количество, названия мероприятий)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - призовые места на уровне техникума, города, в дистанционных конкурсах различного уровня *(количество, названия мероприятий)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - призовые места на областном уровне *(количество, названия мероприятий)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - призовые места на федеральном и международном уровнях *(количество, названия мероприятий)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Факт участия  Наличие дипломов и грамот  (1,2,3 место) - по максимальн. уровню | **3,0**  0,5  1  2  2,5 |
|  | **2 Методическая работа** |  | **11** |
| 2.1 | **Обобщение педагогического опыта (в течение отчётного семестра):**  Выступление на МК, ИМС *(количество, темы)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Выступление па педсовете, педагогических чтениях *(количество, темы)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Доклад на областной конференции, публикация (*количество, темы)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Наличие | **1**  0,2  0,3  0,5 |
| 2.2 | **Разработка методических материалов (в течение отчётного семестра:**  Методические материалы *(количество сданных работ)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Наличие  сданных работ | **0,5** |
| 2.3 | **Результативность личного участия в профессиональных (педагогических) конкурсах**  - участие в мероприятиях различного уровня, в т.ч. и дистанционных *(количество, названия мероприятий)*  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - призовые места на уровне техникума, города, в дистанционных конкурсах различного уровня *(количество, названия мероприятий)*  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - призовые места на областном уровне *(места, названия мероприятий)*  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - призовые места на федеральном и международном уровнях *(места, названия мероприятий)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Факт участия  Наличие дипломов и грамот  (1,2,3 место) - по максимальн. уровню) | **2,5**  0,5  1  1,5  2 |
| 2.4 | **Наставничество**  Да/нет**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** | Наличие работы наставника | **1** |
| 2.5 | **Участие в экспериментальной и инновационной деятельности:**  - работа в творческой группе техникума  - участие в пилотных проектах ФИРО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Участие в движении Ворлскиллс:**  - качественная подготовка группы к ДЭ  - участие в подготовке базы к проведению ДЭ  - участие в качестве экспертов на ДЭ  - разработка программ и рабочих тетрадей для подготовки и переподготовки граждан и применением стандартов Ворлскиллс | Наличие работы  сдача свыше 70% | **6**  1  1  1  1  1  1 |
|  | **3.Воспитательная и профориентационная работа** |  | **6,0** |
| 3.1 | **Профориентационная работа**  Профориентационные беседы в классах, организация выезда агитбригады, выступления на родительских собраниях (*кол-во*)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Участие обучающихся закреплённой школы в Дне открытых дверей (*количество*) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Организация экскурсий в техникум (*дата проведения, класс*)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Другое (*укажите)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Отметки в маршрутном  листе профориента-  ционной работы | **1**  0,3  0,2  0,3  0,2 |
| 3.2 | **Работа с родителями и законными представителями обучающихся**  Работа в техникуме (*проведение родительских собраний (даты), индивидуальная работа*) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  посещение семей по месту жительства (*количество помещений*) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  работа родительского комитета (*проведение заседаний (даты), индивидуальная работа*) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  работа с КДН И ЗП (*укажите*) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | наличие протоколов  наличие актов посещений  наличие протоколов  наличие дневников и отчётов об инд. работе | **2,5**  0,3  1  0,2  1 |
| 3.3 | **Внеклассная работа с обучающимися**  - организация участия группы в общетехникумовских внеклассных мероприятиях (*укажите количество мероприятий*) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - организация участия группы в выездных мероприятиях (экскурсии, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.д.)\_ (*укажите мероприяти*я) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - организация участия группы в городских и областных мероприятиях (*укажите количество мероприятий)*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  -наличие призовых мест по итогам участия обучающихся группы в мероприятиях (*места, названия мероприятий*):  внутритехникумовских\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_городских, областных \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  федеральных\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - индивидуальная и профилактическая работа с обучающимися (*укажите*)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - участие студентов группы в волонтерском движении | Факт участия  Факт проведения  Факт участия  Наличие дипломов (1,2,3 место) (по максимальному уровню)  отсутствие правонарушений и преступлений  факт участия | **2,5**  0,2  0,4  0,4  0,2  0,4  0,6  0,4  0,5 |

Примечание:

К п. 1.1 Положительная динамика уровня успеваемости и качества обучения в группе по итогам каждого полугодия – сохранение и улучшение качества знаний обучающихся. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству обучающихся, с которыми работает преподаватель и по общему количеству предметов и дисциплин, в том числе учитываются результаты ЕГЭ.

К п. 1.3 Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе – уверенное владение информационными технологиями и их систематическое использование в образовательном процессе, разработка качественных электронных презентаций по курсу дисциплины, разработка электронного пособия по курсу.

К п. 1.6 Проведение открытого урока с положительным анализом, выпуск методического пособия, подготовка доклада по обобщению опыта, публикация материалов во внешних изданиях.

К п. 1.8 Наличие определенных результатов (1, 2, 3 места) обучающихся в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, соревнованиях разного уровня.

К п. 2 Наличие методической работы – участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах в течение рассматриваемого периода, руководство цикловой методической комиссией, творческой группой, студенческим научным советом. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщённого педагогического (на региональном уровне) опыта.

К п. 2.3 Наличие личных высоких результатов (1, 2, 3 места) в профессиональных конкурсах, конференциях, педагогических чтениях, соревнованиях разного уровня.

К п. 2.5 Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 3.2 Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, индивидуальная, просветительская и консультационная работа.

К п. 3.3 Проведение внеклассных мероприятий по предмету, дисциплине, проведение олимпиад, конкурсов творческих и научно-исследовательских работ, научных чтений и др.

К п. 5 Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников учреждения, контролирующих органов по работе с документацией.

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда** | Условия оценки показателя | Макс. кол. баллов |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса, нарушение норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности |  | **-1** |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах, наличие конфликтов - |  | **-1** |
| 3 | Наличие систематических пропусков обучающимися учебных занятий  - без уважительной причины  (кол-во на 1 студ. - \_\_\_\_\_\_\_\_)  Несохранение контингента обучающихся по неуважительной причине  (количество отчисленных по н/у причине \_\_\_\_\_\_\_\_) |  | **-1** |
| 4 | Низкая исполнительская дисциплина (нарушение сроков сдачи отчетной и учебно-программной документации, замечания по заполнению журналов учебной работы и п/о, отсутствие мониторинга трудоустройства и закрепляемости студентов на рабочих местах и т.д.) |  | **-2** |

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

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

3.15. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение совета трудового коллектива организации о согласовании оценки результативности деятельности работников организации. Оценка результативности и качества труда работников ГБПОУ ДТБТ проводится экспертно-аналитической комиссией с оформлением оценочного листа работника.

3.16. Состав экспертно-аналитической комиссии утверждается приказом руководителя организации. В состав экспертно-аналитической комиссии могут входить руководитель организации, заместители руководителя организации, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители совета трудового коллектива организации.

3.17. Экспертно-аналитическая комиссия заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической комиссии руководитель или заместитель руководителя организации.

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

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

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

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

3.22. Экспертно-аналитическая комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также совет трудового коллектива организации.

3.23. Руководитель организации представляет в совет трудового коллектива организации аналитическую информацию о достижениях работников организации, стимулирование которых производится за результативность и качество деятельности работника, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.24. На основании представления руководителя организации, совет трудового коллектива принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений совета трудового коллектива организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.25. На основании проведенной оценки достижений работников организации производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому педагогическому работнику организации и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя организации проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется и определяется итоговое количество баллов по организации.

3.26. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом сумм: выслуги лет и установленных надбавок и доплат по приказу руководителя, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ГБПОУ ДТБТ рассчитывается по формуле:

     НЕ = Д x Б, где:

НЕ - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

Например, ФОТ надбавок в месяц составляет 250.000 рублей, а общая сумма баллов, набранная работниками ГБПОУ ДТБТ = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ГБПОУ ДТБТ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь - август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

4. Стимулирование работников организации, критериальная база оценки качества и результативности труд, по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счет фонда стимулирующих выплат, на оплату труда этой категории работников, по приказу руководителя.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 4  
     к Положению об оплате труда работников  
     ГБПОУ ДТБТ**

**Доплаты за дополнительно возложенные  
на педагогических работников обязанности**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Перечень оснований | | Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ |
| **1. За классное руководство (руководство группой):** | |  |
| Преподавателям профессиональных образовательных организаций | | 20 |
| 2. **За проверку письменных работ:** | |  |
| Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе | | 15 |
| Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществознанию, географии | | 10 |
| 3**. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ** | | 10 |
| 4. **За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:** | |  |
| Преподавателям (старшим преподавателям), мастерам производственного обучения в профессиональных образовательных организациях | | до 15 |
| 5. **За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:** | |  |
| Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения | | до 15 |
| 6. **За заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности:** | |  |
| Преподавателям и старшим преподавателям | | до 25 |
| 7. **За обслуживание вычислительной техники:** | |  |
| Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера: | |  |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц | | 10 |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц | | 15 |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц | | 20 |
| - за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров | | 25 |
| 8**. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ):** | |  |
| Учителям | | до 25 |
| **9. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):** | |  |
| Учителям | | до 20 |
| При наличии комбинированных мастерских | | до 35 |
| Педагогическим работникам | | 50 |
| 13. **За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:** | |  |
| Учителям, преподавателям и другим работникам | | до 25 |
| **10. За заведование учебно-консультационными пунктами:** | |  |
| Учителям и другим педагогическим работникам | | 10 |
| 11. **Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой** | | до 35 |
| 12. **Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:** | |  |
| Педагогическим работникам | | до 20 |
| Руководителям | | до 10 |
| 13. **Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:** | |  |
| Руководство комиссиями | | 20 |
| Работа секретаря | | 15 |
| 14**. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств** | | до 30 |
| 15**. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации** | | до 30 |

**Примечания:**

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ, за исключением доплат, указанных в пунктах 2 и 3 таблицы.

Доплаты, указанные в пунктах 2 и 3 таблицы, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ педагогических работников с учетом учебной нагрузки.

2. По профессиональным образовательным организациям классное руководство не должно поручаться и дополнительная оплата не производится: преподавателям в период нахождения обучающихся на производственной практике, если она продолжается более одного месяца; руководящим работникам; работникам из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, которым разрешено вести преподавательскую работу в той же образовательной организации; лицам, работающим преподавателями по совместительству или для которых данная образовательная организация не является местом основной работы (за исключением лиц, работающих в профессиональных образовательных организациях, учредителем которых является министерство культуры Нижегородской области). Преподаватель может осуществлять классное руководство только в одной учебной группе.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 5  
     к Положению об оплате труда работников  
ГБПОУ ДТБТ**

**Порядок  
определения стажа педагогической работы**

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

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

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| № п/п | Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
| 1. | Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)  Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых | учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы- методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-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, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты |
| 2. | Образовательные организации высшего образования | профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы |
| 3. | Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные" | работа (служба) на профессорско- преподавательских и преподавательских должностях |
| 4. | Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности) *(в ред. постановления Правительства области*[от 10.07.2014 № 446](https://docs.cntd.ru/document/465512297)*- см.*предыдущую редакцию*)* | профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением |
| 5. | 1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями | руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) |
|  | 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве | штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров |
| 6. | Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации | руководящий, командно-летный, командно- инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы- методисты, инженеры-летчики-методисты |
| 7. | Общежития предприятий и организаций, жилищно- эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы- методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами |
| 8. | Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы | работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога |

**Примечание.**

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

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

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

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

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

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

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

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

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

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

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

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

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

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

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

**ПРИЛОЖЕНИЕ 6  
     к Положению об оплате труда работников  
     ГБПОУ ДТБТ**

**Размеры минимальных окладов,  
минимальных ставок заработной платы работников  
ГБПОУ «ДТБТ» учредителем которого является министерство  
образования, науки и молодежной политики  
Нижегородской области, по замещаемым  
должностям, предусмотренным ПКГ должностей  
работников культуры**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по профессии | Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), руб. |
| 1. | ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" |  | 9 514 |
| 2. | ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня" |  |  |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | 1,0 | 10 496 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | 1,06 | 11 154 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | 1,12 | 11 810 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | 1,18 | 12 465 |
| 3. | ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор) |  | 11 551 |
| 4. | ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие) |  | 12 936 |
| 5. | ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие) |  | 14 479 |