Министерство образования Нижегородской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Нижегородский автомеханический техникум»
(ГБПОУ «НАМТ»)

ПРИКАЗ

31 декабря 2015 г. № 01-02/182

г. Нижний Новгород

Об утверждении
Положения об оплате труда
работников ГБПОУ НАМТ

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 года № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области», а также в целях повышения уровня доходов работников техникума, установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников техникума, усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников техникума

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Признать утратившим силу «Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Нижегородский автомеханический техникум», утвержденное протоколом общего собрания коллектива от 30.01.2012 года №1.
2. Утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом и коллективом техникума «Положение об оплате труда работников ГБПОУ «НАМТ» (протокол от 30 декабря 2015 года № 1).
3. Ввести в действие «Положение об оплате труда работников ГБПОУ «НАМТ» с 01.01.2016 года.
4. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор техникума А.Г. Капшина

Министерство образования Нижегородской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Нижегородский автомеханический техникум»

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета
_____ С.А. Зеленцов
«31» декабря 2015 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
ГБПОУ «НАМТ»

№ 01-02/182 от «31» декабря 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников ГБПОУ «НАМТ»

Рассмотрено
на общем собрании коллектива
Протокол № 1
от «30» декабря 2015 г.

2015

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 года № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области».

1.2. Система оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский автомеханический техникум» (далее – техникум), устанавливается в целях:

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

1.3. Система оплаты труда работников техникума носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами техникума в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области и по согласованию с представительным органом работников.

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

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

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностные оклады 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).

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

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

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

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

Орган исполнительной власти Нижегородской области, осуществляющий функции и полномочия учредителя техникума, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников техникума (не более 40 процентов).

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

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда

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

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

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

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

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

должностных окладов (ставок заработной платы) работников техникума" к настоящему Положению.

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

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

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам техникума определены в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников техникума" к настоящему Положению.

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

2.8. Работникам техникума устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом директора техникума в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих 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 техникума обязанности" к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.9.1. Должностные оклады педагогических работников техникума 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 техникума" к настоящему Положению).

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

2.9.4. Уровень образования педагогических работников техникума 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 техникума 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 работников техникума по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложение 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников техникума" к настоящему Положению.

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

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

- при изменении величины минимальных окладов по ПКГ Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов 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 наступлении у работника техникума 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. Специалист по кадрам техникума проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности), преподавателей, других работников и готовит проект приказа с должностными окладами в соответствии с настоящим положением. Должностной оклад каждого работника

устанавливается приказом директора техникума. На основании этих данных ежегодно составляются и утверждаются на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в техникуме помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом министерства образования Нижегородской области.

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

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

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

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

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

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

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

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

Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

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

2.10.7. Объем учебной нагрузки преподавателей техникума устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и обеспеченности кадрами.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников техникума с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О

продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

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

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

Объем учебной нагрузки преподавателей техникума больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в техникуме директором, определяется министерством образования Нижегородской области, а других работников техникума, ведущих ее помимо основной работы, директором техникума. Преподавательская работа в техникуме для указанных работников совместительством не считается.

2.10.8. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования техникума.

2.10.9. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям техникума.

2.10.10. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пунктах 2.10.8 и 2.10.9, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

2.10.11. Предоставление преподавательской работы работникам техникума, выполняющим ее помимо основной работы (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 техникума и при условии, если преподаватели техникума обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам техникума.

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

2.11.2. Преподавателям техникума, 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 техникума, 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 техникума с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда преподавателей техникума 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 техникума, 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 техникума 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 техникума от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем техникума в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 2.11.3 настоящего Положения.

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

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

2.11.5. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания или преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и 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 техникуме изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся 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 техникума, 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 техникума производится по должностным окладам, предусмотренным в приложении 1 "Порядок формирования

должностных окладов (ставок заработной платы) работников техникума" к настоящему Положению.

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

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

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

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

2.11.8. При изменении должностного оклада преподавателя техникума 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 техникума.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2. Должностной оклад директора техникума определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора техникума и средней заработной плате работников организации устанавливается министерством образования Нижегородской области в кратности от 1 до 8. Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

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

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 "Выплаты компенсационного характера" к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Премирование директора техникума осуществляется с учетом результатов деятельности техникума в соответствии с критериями оценки эффективности работы директора техникума, утверждаемыми учредителем организации, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников техникума. Размеры премирования директора техникума, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору директора техникума.

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

3.6. Директору техникума, его заместителям, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет руководителю организации устанавливается:

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

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

при выслуге более 10 лет - до 15%.

Заместителям директора техникума, главному бухгалтеру надбавка за выслугу лет рассчитывается, исходя из процентного соотношения величины должностного оклада заместителя (главного бухгалтера) и директора техникума и величины средней заработной платы работника основного персонала по организации, педагогического стажа работы - для заместителей, курирующих учебно-воспитательную работу, и стажа работы - для заместителя по хозяйственной работе, главного бухгалтера:

$$Нв = (Зс \times К) \times В, \text{ где:}$$

Нв - надбавка за выслугу в денежном выражении;

Зс - средняя заработная плата работника основного персонала по организации;

К - коэффициент соотношения должностного оклада заместителя (главного бухгалтера) к должностному окладу директора техникума;

В - коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

Стаж руководящей работы определяется в порядке, утверждаемом приказом министерства образования Нижегородской области.

3.7. Директору техникума, заместителям директора техникума, 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 директору техникума, его заместителям, 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 за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для директора техникума и его заместителей может быть только при условии соответствия почетного звания профилю техникума.

IV. Другие вопросы оплаты труда

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

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

4.3. При установлении оплаты труда педагогическим работникам техникума, 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. Преподавательская работа руководящих и других работников техникума 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.

4.5. Положением об оплате труда работников техникума предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором техникума.

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ «НАМТ»

Порядок
формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников техникума

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части)	3536

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6578
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, педагог- организатор, социальный педагог)	1,11	7310
3 квалификационный уровень (мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог)	1,17	7676
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания)	1,22	8041

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	5853
2 квалификационный уровень	1,04	6097
3 квалификационный уровень	1,09	6341

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

1.6. По должностям работников техникума, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3 настоящего приложения), должностей руководителей

структурных подразделений (пункт 1.4 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

бакалавр	1,1
специалист	1,1
магистр	1,1
кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3

за квалификационную категорию:

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

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

1.7. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Нижегородской области, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам техникума, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате суммы произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов, коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятых Правительством Нижегородской области, и размера денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

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

1.9. Положением об оплате труда работников техникума для профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам техникума в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.4 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункт 1.2 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ.

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 техникума, 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.

1.11. Положением об оплате труда работников техникума по ПКГ должностей работников образования, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого

количества источников (например, литература, история, география); необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, физика); статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения и т.д.

2. Порядок формирования должностных окладов работников техникума по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

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

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3298
2 квалификационный уровень	1,07	3536

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

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3455
2 квалификационный уровень	1,09	3780
3 квалификационный уровень	1,2	4145
4 квалификационный уровень	1,32	4573
5 квалификационный уровень	1,45	5000

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

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	4461
2 квалификационный уровень	1,09	4877
3 квалификационный уровень	1,2	5365
4 квалификационный уровень	1,33	5914
5 квалификационный уровень	1,48	6585

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

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7072
2 квалификационный уровень	1,10	7804
3 квалификационный уровень	1,21	8535

2.6. Положением по оплате труда работников техникума для 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 техникума в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

2.7. Положением об оплате труда работников техникума по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников техникума по ПКГ должностей работников культуры.

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

3.2.Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников техникума по замещаемым должностям, предусмотренных ПКГ должностей работников культуры

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (библиотекарь, библиограф)		8850
Должности руководящего состава работников культуры, искусства и кинематографии (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея)		9905

3.3. Положением по оплате труда работников техникума для профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

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

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

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

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

3.4. Положением об оплате труда работников техникума по ПКГ должностей работников культуры предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

4. Порядок формирования ставок заработной платы работников техникума по профессиям рабочих и не включенных в ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих".

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 3170 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 3620 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ			

"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 3170 руб.			
1	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: 3620 руб.			
1	5	Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
		Слесарь-сантехник	
		Слесарь-электрик	

4.4. Положением об оплате труда работников техникума по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается директором техникума персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется со ставкой заработной платы. Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5. Положением по оплате труда работников техникума для 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 «НАМТ»

Выплаты компенсационного характера

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

1.1. Перечень работников техникума и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются директором техникума 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 техникуме устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда работников техникума.

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

1.3. 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)	Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	 25 10
5.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
	работникам, получающим месячный оклад	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
	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).	

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

1.5. 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.

1.6. 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.

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

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ «НАМТ»

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников техникума

1. Общие положения

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

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам организации (далее - выплаты стимулирующего характера). Настоящее Положение является примерным и служит основой для разработки положения о стимулировании труда в организации.

1.3. Положение о стимулировании труда работников техникума принимается в соответствии с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления организации.

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

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

2. Порядок распределения
стимулирующей части фонда оплаты труда техникума

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 работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы организаций изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми,

требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа техникума среди населения.

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 техникума.

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

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

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

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

2.6. Стимулирование труда директора техникума, его заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и их заместителей производится только по основной должности.

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

3.1. Критерии материального стимулирования ***заместителя директора по учебной работе***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Сохранение контингента обучающихся	Да		2	
2	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (при наличии документа)	Да		1	
3	Доля выпускников, имеющих 75% и более оценок «Отлично»	Да		2	
4	Система работы с документами курируемых сотрудников и преподавателей	Да		1	
5	Выполнение контрольных цифр приема	Да		2	
6	Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2	
7	Процент отчисления обучающихся по неуважительной причине		Нет	2	
8	Подготовка предложений по улучшению материально-технической базы в соответствии с требованиями лицензирования и аккредитации образовательных организаций	Да		2	
9	Реализация инновационных образовательных проектов при государственной поддержке	Да		1-3	
10	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	Да		1-3	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
11	Взаимодействие с министерством образования Нижегородской области по сдаче отчетности	Да		2	
12	Проведение на базе техникума регионального, всероссийского уровней этапов конкурсов профессионального мастерства	Да		1-3	
13	Призеры и победители олимпиад и в конференциях, НОУ у курируемых преподавателей: - на уровне района города; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	 Да Да Да Да		 0,5 1 1,5 2	
14	Методическая работа курируемых преподавателей	Да		2	
15	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2	
16	Организация повышения квалификации курируемых преподавателей	Да		2	
17	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	Да		2	
18	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых преподавателей	Да		2	
19	Участие обучающихся в соревнованиях WordSkills	Да		1-5	
20	Эффективное руководство подразделением	Да		2	
21	Информатизация управленческой деятельности	Да		1	
22	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
23	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев - 23			**47**	

Примечания:

К п.1. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие отчислений, перевода в образовательные организации, осуществляющих образовательные программы в очно-заочной форме, смены образовательной организации при сохранении прежнего места жительства.

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

К п.4. Система работы с документами курируемых сотрудников и преподавателей - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администрации техникума, представителей контролирующих органов.

К п.6. Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации и других независимых внешних формах оценки качества.

К п.13. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п.14. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К п.15. 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.16. Организация 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 ученой степени.

К п.17. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления техникума и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах техникума, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***заместителя директора по учебной работе***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
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 Госпожнадзора (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	
5	Нарушения норм техники безопасности	Да		-2	
6	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		-2	
	Количество критериев - 6			**-12**	

3.2. Критерии материального стимулирования ***заместителя директора по учебно-производственной работе***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Сохранение контингента обучающихся	Да		2	
2	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (при наличии документа)	Да		1	
3	Выполнение контрольных цифр приема	Да		2	
4	Система работы с документами курируемых сотрудников и преподавателей	Да		1	
5	Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам прохождения практик	Да		2	
6	Процент отчисления обучающихся по неуважительной причине		Нет	2	
7	Подготовка предложений по улучшению материально-технической базы в соответствии с требованиями лицензирования и аккредитации образовательных организаций	Да		2	
8	Реализация инновационных образовательных проектов при государственной поддержке	Да		1-3	
9	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	Да		1-3	
10	Взаимодействие с министерством образования Нижегородской области по сдаче отчетности	Да		2	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
11	Методическая работа курируемых преподавателей	Да		2	
12	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2	
13	Призеры и победители олимпиад и в конференциях, НОУ у курируемых преподавателей: - на уровне района города; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	 Да Да Да Да		 0,5 1 1,5 2	
14	Проведение на базе техникума регионального, всероссийского уровней этапов конкурсов профессионального мастерства	Да		1-3	
15	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	Да		2	
16	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых преподавателей	Да		2	
17	Участие обучающихся в соревнованиях WordSkills	Да		1-5	
18	Эффективное руководство подразделением	Да		2	
19	Информатизация управленческой деятельности	Да		1	
20	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
21	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев - 21			**43**	

Примечания:

К п.1. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие отчислений, перевода в образовательные организации, осуществляющих образовательные программы в очно-заочной форме, смены образовательной организации при сохранении прежнего места жительства.

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

К п.4. Система работы с документами курируемых сотрудников и преподавателей - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми преподавателями в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администрации техникума, представителей контролирующих органов.

К п.5. Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам прохождения практик и других независимых внешних формах оценки качества.

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

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. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п.15. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления техникума и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах техникума, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***заместителя директора по учебно-производственной работе***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
2	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2	
3	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2	
4	Предписания Госпожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2	
5	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да		-2	
6	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		-2	
	Количество критериев - 6			**-12**	

3.3. Критерии материального стимулирования ***заместителя директора по воспитательной работе***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Сохранение контингента обучающихся	Да		2	
2	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (при наличии документа)	Да		1	
3	Реализация инновационных образовательных проектов при государственной поддержке	Да		1-3	
4	Система работы с документами курируемых сотрудников и преподавателей	Да		1	
5	Охват обучающихся дополнительным образованием	Да		1-3	
6	Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2	
7	Призеры и победители олимпиад и в конференциях, НОУ у курируемых преподавателей: - на уровне района города; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	 Да Да Да Да		 0,5 1 1,5 2	
8	Методическая работа курируемых классных руководителей, педагогов дополнительного образования	Да		2	
9	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2	
10	Охват обучающихся организованными формами отдыха и оздоровления в каникулярный период	Да		1-3	
11	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	Да		2	
12	Охват обучающихся организованными формами занятости через центры содействия трудоустройству выпускников в каникулярный период	Да		1-3	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
13	Проведение на базе техникума регионального, всероссийского уровней этапов конкурсов профессионального мастерства	Да		1-3	
14	Информатизация управленческой деятельности	Да		1	
15	Количество преступлений и количество обучающихся, совершивших преступления, с момента зачисления в техникум		Нет	3	
16	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
17	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев - 17			**35**	

Примечания:

К п.1. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие отчислений, перевода в образовательные организации, осуществляющих образовательные программы в очно-заочной форме, смены образовательной организации при сохранении прежнего места жительства.

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

К п.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 администрации техникума, представителей контролирующих органов.

К п.6. Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации и других независимых внешних формах оценки качества.

К п.7. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п.8. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К п.15. 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.9. Организация 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 ученой степени.

К п.11. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления техникума и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах техникума, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***заместителя директора по воспитательной работе***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
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	

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
3	Предписания Госпожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2	
4	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
5	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов			-2	
6	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		-2	
	Количество критериев - 6			**-12**	

3.4. Критерии материального стимулирования ***главного бухгалтера***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (при наличии документа)	Да		2	
2	Своевременная сдача бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности в соответствии с установленными сроками	Да		2	
3	Профессиональное владение ПК, применение информационных технологий в работе бухгалтерии, обработка результатов, применение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и планирования	Да		2	
4	Своевременное и полное выполнение договорных обязательств и поступление доходов	Да		2	
5	Исполнение бюджета (ежеквартально, ежегодно)	Да		2	
6	Наличие системы работы с документами	Да		2	
7	Своевременное информирование директора техникума о финансовом состоянии техникума для принятия эффективных стратегических решений в управлении	Да		2	
8	Своевременная работа по устранению кредиторской и дебиторской задолженности	Да		2	
9	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе	Да		1	
10	Участие в проведении оптимизации техникума	Да		1	
11	Отношение к работе в соответствии с личными деловыми качествами работника, уровнем профессионального мастерства, индивидуальными качествами	Да		2	
12	Выполнение сверхплановых работ (заданий) или в связи с временным увеличением объема работ	Да		2	
13	Организация четкой работы сотрудников бухгалтерии, своевременное решение всех возникающих вопросов	Да		2	
14	За организацию работы по внебюджетной деятельности	Да		2	
15	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
16	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев - 16			**28**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***главного бухгалтера***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы	Самооценка

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Не соблюдение установленных сроков сдачи бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности	Да		-2	
2	Нецелевое использование бюджетных средств	Да		-2	
3	Задержка заработной платы по вине сотрудника бухгалтерии	Да		-2	
4	За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка техникума, законных распоряжений директора и иных локальных актов, должностных обязанностей	Да		-2	
5	Наличие необоснованной кредиторской и дебиторской задолженности прошлых лет	Да		-1	
6	Обоснованные жалобы на сотрудников бухгалтерии, нашедшие отражения в административных актах	Да		-1	
7	Неисполнение бюджета (ежеквартально, ежегодно)	Да		-2	
8	Отсутствие системы работы с документами	Да		-1	
9	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		-2	
	Количество критериев - 9			**-15**	

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

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Система работы с документами заместителя директора в соответствии с должностными обязанностями	Да		0,5-2	
2	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	Да		2	
3	Инновационная, экспериментальная деятельность	Да		2	
4	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций по уборке помещений и благоустройству	Да		3	
5	Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	Да		2	
6	Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение условий безопасности в техникуме	Да		2	
7	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности техникума (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	Да		3	
8	Своевременное оформление документов	Да		2	
9	Соблюдение финансовой и договорной дисциплины	Да		2	
10	Составление планов подготовки к новому учебному году, по энергосбережению, противопожарной безопасности	Да		3	
11	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью	Да		3	
12	Проведение работ по улучшению материальной базы, сохранению имущества	Да		2	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
13	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
14	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев - 14			**30**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***заместителя директора по безопасности и хозяйственной работе***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2	
2	Предписания Госпожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		-2	
4	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
5	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		-2	
	Количество критериев – 5			**-10**	

3.6. Критерии стимулирования ***преподавателя***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Абсолютная успеваемость студентов (100%)	Да		3	
2	Качественная успеваемость: 100% 70-99%	 Да Да		 2 1	
3	Наличие методической работы - на уровне техникума; - на городском уровне или уровне района области; - на областном, региональном уровне; - на федеральном уровне; - на международном уровне	 Да Да Да Да Да		 0,5 1 1,5 2 3	
4	Обобщение и распространение педагогического опыта - на уровне техникума; - на городском уровне или уровне района области; - на областном, региональном уровне; - на федеральном уровне; - на международном уровне	 Да Да Да Да Да		 0,5 1 1,5 2 3	
5	Качество ведения учебной документации	Да		0-2	
6	Участие в инновационной и экспериментальной работе				
7	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (при наличии документа)	Да		0,5	
8	Внеклассная работа с обучающимися	Да		1	
9	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на уровне техникума; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне, региональном уровне; - на федеральном уровне; - на международном уровне	 Да Да Да Да Да		 0,5 1, 1,5 2 3	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
10	Оформление кабинета (лаборатории) в соответствии с современным состоянием преподаваемых дисциплин, направлениями научно-технического прогресса в отрасли (для заведующих кабинетом, лабораторией)	Да		0-2	
11	Подготовка и участие в соревнованиях WordSkills : - участие; - призовое место	 Да Да		 3 5	
12	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
13	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев - 13			**30**	

Примечания:

К п. 1 Абсолютная успеваемость в группе по результатам итоговой и промежуточной аттестации – отсутствие неуспевающих в группе обучающихся, рассчитывается по формуле:

% успеваемости (абсолютная успеваемость) = (кол-во "отл. " + кол-во "хор. " + кол-во "уд. ") х 100% / общее кол-во обучающихся.

К п.2. Качественная успеваемость в группе по результатам итоговой и промежуточной аттестации - сохранение и улучшение качества знаний обучающихся. Рассматривается обобщенный результат по общему количеству обучающихся, с которыми работает преподаватель по формуле:

% качества знаний (качественная успеваемость) = (кол-во "отл. " + кол-во "хор. ") х 100% / общее кол-во обучающихся.

К п.3. Наличие методической работы преподавателя – своевременное и правильное оформление учебной документации, наличие методических разработок, рекомендаций для проведения лабораторных и практических работ, дипломного и курсового проектирования, участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах ("Учитель года") не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, своевременное оформление рабочих программ, КТП, КИМ/КОС, участие в работе РУМК.

К п.4. Обобщение и распространение педагогического опыта - наличие обобщенного педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне), выступления на заседаниях школы педагогического мастерства, методических объединений, предметно-цикловых комиссий, методических и педагогических советах, публикация методических материалов.

К п.5. Качество ведения учебной документации – накопляемость оценок и своевременное выставление оценок (за месяц, семестр), своевременное, аккуратное и правильное оформление журналов учебных занятий. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников техникума, контролирующих органов по работе с документацией.

К п.6. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок, дуальное обучение, инженерный проект, РДП, РДП на иностранном языке, проектная деятельность, разработка рабочих программ на основе внедрения профессиональных стандартов, стандартов WordSkills.

К п.7. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, самообразование и участие в методических объединениях, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. 8. Проведение внеклассных мероприятий по предмету – организация и проведение занятий по тематике изучаемого материала вне учебного заведения (выставки, музеи, театры), вне проведения учебных занятий (факультативы). Включает проведение предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.

К п. 9. Наличие призеров и победителей олимпиад – измеряется в зависимости от статуса проводимого мероприятия.
К п. 10. Оформление кабинета (лаборатории) – своевременное и правильное оформление планов кабинетов (лабораторий), наличие графика проведения лабораторных работ, наличие инструктажа по технике безопасности, наличие информационного стенда к проведению промежуточной аттестации, наглядных пособий, материалов и др.
К п.11. Подготовка и участие в соревнованиях WordSkills - включает работу по подготовке обучающихся к участию в соревнованиях WordSkills на региональном, федеральном и международном уровнях.
К п. 12. Участие в программе внедрения ГТО – участие в программе всероссийского внедрения физкультурно-спортивного комплекса ГТО, направленного на обязательную физическую подготовку граждан разных возрастных категорий.

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

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да		-2	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2	
3	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	Да		-2	
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2	
5	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
6	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		-2	
	Количество критериев - 6			**-12**	

3.7. Критерии материального стимулирования ***классного руководителя***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Сохранение контингента обучающихся	Да		1	
2	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (при наличии документа)	Да		0,5	
3	Посещаемость обучающимися учебного процесса	Да		0,5	
4	Правонарушения обучающихся группы		Нет	0,5	
5	Наличие неуспевающих в группе по итогам каждого полугодия		Нет	0,5	
6	Сотрудничество с педагогами дополнительного образования техникума	Да		0,5	
7	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно Положению о работе классного руководителя	Да		0,5	
8	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя	Да		0,5	
9	Наличие диагностической работы	Да		0,5	
10	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		1	
11	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий	Да		1	
12	Наличие работы с родителями, законными представителями	Да		1	
13	Наличие активного взаимодействия с преподавателями, социальным педагогом	Да		1	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
14	Работа с детьми из группы риска (социально неблагополучных семей, состоящих на учете в ОП, КДН и ЗП)	Да		1	
	Количество критериев – 14			**10**	

Примечания:

К п.1. Выбытие обучающихся без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева в группе (перевод в образовательную организацию, реализующую образовательные программы в очно-заочной форме).

К п.2. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах ("Классный руководитель года") не ниже районного уровня за рассматриваемый период.

К п.3. Посещаемость обучающимися учебного процесса в техникуме - 100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам.

К п.4. Правонарушения обучающихся группы при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п.6. Сотрудничество с педагогами дополнительного образования по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К п.7. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников техникума, контролирующих органов по работе с документацией.

К п.8. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п.9. Наличие диагностической работы - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива группы и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п.10. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся в результате применения этих технологий.

К п.12. Наличие работы с родителями, законными представителями - наличие системы работы с родителями по совместному воспитанию обучающихся.

К п.13. Проведение совместных мероприятий для родителей, обучающихся.

К п.14. Наличие работы с детьми из социально неблагополучных семей, педагогическое сопровождение детей и родителей в вопросах семейного воспитания.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***классного руководителя***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да		-2	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2	
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
4	Систематические пропуски обучающимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да		-2	
	Количество критериев – 4			**-8**	

3.8. Критерии материального стимулирования ***председателя ПЦК***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Наличие планирующей документации	Да		1	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
2	Организация и проведение заседаний ПЦК согласно плану работы	Да		1	
3	Организация и проведение предметных недель, тематических вечеров, открытых уроков и мероприятий ПЦК согласно плану работы	Да		1	
4	Реализация реальных дипломных проектов	Да		0,5-2	
	Количество критериев – 4			**5**	

3.9. Критерии материального стимулирования ***заведующего отделением***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Сохранение контингента студентов	Да		2	
2	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (при наличии документа)	Да		2	
3	Система работы с документами, в т.ч. курируемых педагогов	Да		0,5-2	
4	Доля выпускников, имеющих 75% и более оценок «отлично»	Да		2	
5	Качественная успеваемость: - 100% - 70-99%	 Да Да		 2 1	
6	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2	
7	Инновационная, экспериментальная деятельность	Да		2	
8	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на уровне техникума; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне, региональном уровне; - на федеральном уровне; - на международном уровне	 Да Да Да Да Да		 0,5 1 1,5 2 3	
9	Наличие студенческого самоуправления, работа с общественными органами (с советом техникума, старостатом, активами групп)	Да		2	
10	Система работы с классными руководителями	Да		2	
11	Система работы с родителями, законными представителями	Да		2	
12	Своевременный учет движения и количественного состава студентов в группах	Да		2	
13	Участие в межтехникумовских и иных мероприятиях (общественно-полезный труд, внеклассные мероприятия, досуговые мероприятия)	Да		2	
14	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
15	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 15			**29**	

Примечания:

К. п. 1. Сохранение контингента студентов – отсев, не превышающий среднеобластные показатели

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

К. п. 3. Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов образовательных учреждений, представителей контролирующих органов.
К. п.6. 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.7. Инновационная, экспериментальная деятельность – участие в экспериментальных проектах, использование инновационных педагогических технологий.
К. п.9. Взаимодействие с общественными организациями, органов государственного - общественного управления в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных актах образовательных учреждений, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***заведующего отделением***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Травматизм студентов во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да		-2	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав студентов, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2	
3	Наличие систематических пропусков студентами уроков без уважительной причины.	Да		-2	
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2	
5	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2	
6	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		-2	
	Количество критериев – 6			**- 12**	

3.10. Критерии материального стимулирования ***заведующей учебной частью***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (при наличии документа)	Да		1	
2	Система работы с документами, в т.ч. курируемых педагогов	Да		0,5-2	
3	Учет, хранение и качественное оформление документов	Да		2	
4	Составление расписания учебных занятий в соответствии СанПин	Да		3	
5	Инновационная, экспериментальная деятельность.	Да		2	
6	Качественное обеспечение мобильного регулирования расписания учебных занятий (замена, извещение преподавателей и студентов)	Да		3	
7	Система работы с преподавателями	Да		2	
8	Осуществление качественного контроля за исполнительской дисциплиной преподавателей	Да		2	
9	Организация субботников по поддержанию чистоты в помещениях и на территории техникума (совместно с АХЧ)	Да		2	
10	Контроль за выполнением педагогической нагрузки преподавателей	Да		2	
11	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
12	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 12			**23**	

Примечания:

К. п. 1. Прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.
К. п. 3. Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов образовательных учреждений, представителей контролирующих органов.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***заведующей учебной частью***

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Травматизм студентов во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да		-2	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав студентов, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2	
3	Невыполнение учебной программы	Да		-2	
4	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2	
5	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		-2	
	Количество критериев – 5			**- 10**	

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

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Наличие системы работы с документами	Да		2	
2	Применение информационных технологий в работе, создание банка данных	Да		2	
3	Эстетическое оформление документов	Да		2	
4	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства	Да		2	
5	Качественное обеспечение мобильного регулирования расписания	Да		2	
6	Своевременное оформление документации по учету выданных часов	Да		2	
7	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
8	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 8			**14**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***секретаря учебной части***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав студентов, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		-2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

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

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Системность и качество проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий в техникуме	Да		2	
2	Спортивно-массовая работа во внеурочное время (охват студентов не менее 30-40%)	Да		2	
3	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да		1	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
4	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) студентов по итогам полугодия (успеваемость - 100%; качество - не менее областных показателей)	Да		2	
5	Участие/призовые места в соревнованиях и конкурсах, спартакиадах, иных спортивных мероприятиях: - на уровне района города; - зональный уровень; - областной уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень.	 Да Да Да Да Да		 0,5-1 0,5-1 1-1,5 1,5-2 2	
6	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (при наличии документа)	Да		1	
7	Сотрудничество с учреждениями спорта, общественными организациями и др. по физическому воспитанию	Да		2	
8	Участие в создании и совершенствовании учебно-спортивной базы техникума, эстетическое оформление предметной среды с учетом санитарных норм.	Да		1	
9	Организация программы внедрения ГТО	Да		3	
10	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев - 10			**17**	

Примечания:

К п. 1. Наличие и выполнение плана работы в техникуме, охват студентов, проведение спортивных недель, месячников, соревнований и турниров по отдельным видам спорта, организация деятельности физкультурного актива.

К п. 2. Наличие тематики и названия, символики; планирование деятельности, обеспечение выполнения мероприятий плана работы, проведение членами объединения (клуба, секции) внеучебных мероприятий спортивной направленности в учебных группах; выпуск информационных материалов, формирование нравственно-волевых качеств, другие формы работы.

К п. 3. Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов техникума, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 4. Сохранение и улучшение качества знаний студентов. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству студентов, с которыми работает руководитель физического воспитания.

К п. 5. Участие/призовые места в соревнованиях и конкурсах, военно-спортивных играх – подготовка команды, организация безопасности в период тренировок и соревнований, своевременное проведение медосмотров учащихся, оформление документации.

К п. 6. Участие в работе проблемных семинаров, конференций, инструктивно-методических совещаний, прохождение обучения НИРО (не реже одного раза в 5 лет)

К п.7. Организация совместных встреч и мероприятий в области физического воспитания, пропаганды здорового образа жизни, правил поведения на спортивных мероприятиях, профориентационной работы, социологических исследований.

К п. 8. Организация косметического ремонта кабинета (зала) и ремонта инвентаря и оборудования, спортивных снарядов, планирование заявок на приобретение спортивного имущества, приведение оформления кабинета (зала) к современным требованиям, соответствие оформления кабинета (зала) требованиям действующих санитарных норм и правил.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***руководителя физического воспитания***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы	Самооценка

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Травматизм студентов во время образовательного процесса	Да		-2	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав студентов, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2	
3	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины.	Да		-2	
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2	
5	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2	
6	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 6			**12**	

3.13. Критерии материального стимулирования ***преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обеспечение постановки студентов на первоначальный воинский учет в военкомате; проведение мероприятий по подготовке юношей к призыву	Да		2	
2	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	Да		2	
3	Системность и качество проведения мероприятий по ГО и ЧС	Да		2	
4	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) студентов по итогам полугодия, года, экзаменов (успеваемость-100%; качество -не менее – областного уровня)	Да		2	
5	Участие/призовые места в соревнованиях и конкурсах, военно-спортивных играх: - на уровне района города; - зональный уровень; - областной уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень	 Да Да Да Да Да		 0,5 1 1,5 2 3	
6	Наличие диагностико-аналитической работы	Да		0,5	
7	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (при наличии документа)	Да		1	
8	Сотрудничество с учреждениями и организациями по военно-патриотическому воспитанию и допризывной подготовке	Да		1	
9	Участие в создании и совершенствовании учебно-материальной базы, эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом СН	Да		0,5	
10	Организация внеклассной работы по военно-патриотическому воспитанию студентов в форме клуба, объединения и др.	Да		2	
11	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
12	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 12			**18**	

Примечания:

К п. 1. Обеспечение явки студентов в военкоматы, проведение тестирования, содействие в организации медицинского обследования, контроль студентов во время приписки, своевременное оформление характеристик и других документов, проведение плановых мероприятий со студентами не реже двух раз в течение полугодия.
К п. 2. Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации техникума, контролирующих органов по работе с документацией.
К п. 3. Наличие и выполнение плана по ГО и ЧС в ОУ.
К п. 4. Сохранение и улучшение качества знаний студентов. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству студентов, с которыми работает преподаватель-организатор ОБЖ.
К п. 5. Участие/призовые места в соревнованиях и конкурсах, военно-спортивных играх – подготовка команды, организация безопасности в период тренировок и соревнований, своевременное проведение медосмотров учащихся, оформление документации.
К п. 6. Наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.
К п. 7. Участие в работе проблемных семинаров, конференций, инструктивно-методических совещаний, прохождение обучения на курсах ГО и ЧС и НИРО (не реже одного раза в 5 лет)
К п. 8. Организация совместных встреч и мероприятий в области военно-патриотического воспитания, пропаганды здорового образа жизни, правил поведения в чрезвычайных ситуациях.
К п. 9. Проведение организационных мероприятий по разработке и изготовлению учебно-наглядных пособий, организация косметического ремонта и ремонта мебели, приведение оформления кабинета к современным требованиям, озеленение кабинета.
К п. 10. Наличие тематики и названия, символики; планирование деятельности, обеспечение выполнения мероприятий плана работы, проведение членами объединения (клуба) внеклассных мероприятий военно-патриотической направленности в учебных группах; выпуск информационных материалов, другие формы работы.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Травматизм студентов во время образовательного процесса	Да		-2	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав студентов, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2	
3	Наличие систематических пропусков обучающихся уроков без уважительной причины.	Да		-2	
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2	
5	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2	
6	Нарушение основных положений трудового законодательства, федеральных законов, региональных нормативных актов	Да		-2	
7	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		-2	
	Количество критериев – 7			**- 14**	

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

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Наличие повышенного разряда по итогам прохождения практического обучения	Да		2	
2	Сохранение контингента	Да		2	
3	Наличие системы работы с документами	Да		2	
4	Наличие учебно-планирующей документации	Да		1,5	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
5	Использование на уроках производственного обучения высокопроизводительных инструментов, современных материалов, информационных технологий	Да		2	
6	Улучшение организации рабочего места (работа по мастерским, создание дополнительных рабочих мест, стендов и т.д.)	Да		2	
7	Призеры, победители, участники олимпиад, конференций, конкурсах проф.мастерства - на уровне образовательных учреждений - на уровне района города - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне	Да		 0,5 1 1 1,5 2	
8	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
9	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 9			**15,5**	

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

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Травматизм студентов во время образовательного процесса	Да		-2	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав студентов, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2	
3	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительных причин	Да		-2	
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2	
5	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2	
6	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 6			**- 12**	

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

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (при наличии документа)	Да		0,5	
2	Наличие системы работы с документами	Да		0,5	
3	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на уровне района города и городского поселения районного подчинения; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	 Да Да Да Да		 0,5 1 1,5 2	
4	Наличие авторской образовательной программы	Да		1	
5	Наличие диагностической работы	Да		0,5	
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе	Да		0,5	
7	Постоянное предоставление информации на сайт техникума	Да		0,5	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
8	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм	Да		0,5	
9	Наличие работы с родителями, законными представителями	Да		0,5	
10	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да		1	
11	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да		0,5	
12	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да		1	
13	Результаты организации (участия) исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Да		1	
14	Результаты реализации проектов (групповые и индивидуальные)	Да		1	
15	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
16	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 16			**13**	

Примечания:

К п.1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе "Сердце отдаю детям" не ниже районного (городского) уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п.2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по работе с документацией.

К п.3. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п.4. Наличие авторской образовательной программы - наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п.5. Диагностическая работа - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива обучающихся и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п.6. Применение информационных технологий в образовательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п.9. Наличие работы с родителями, законными представителями - эффективное сотрудничество с родителями, законными представителями в образовательном процессе.

К п.10. Методическое обеспечение образовательного процесса - наличие методических разработок занятий с обучающимися согласно утвержденной образовательной программе, образцов изделий, учебных проектов и т.д.

К п.11. Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями - систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К п.12. Наличие в техникуме детей из социально неблагополучных семей, сохранение контингента данных детей в техникуме.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***педагога-организатора, педагога дополнительного образования***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в помещении техникума	Да		-2	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2	
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		-2	
	Количество критериев – 4			**-8**	

3.16. Критерии материального стимулирования ***социального педагога***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (при наличии документа)	Да		1	
2	Результаты реализации дополнительных проектов (групповые и индивидуальные социальные проекты)	Да		1	
3	Результаты организации (участия) исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Да		1	
4	Правонарушения и постановка на учет в КДН и ЗП, ПДН ОП		Нет	2	
5	Сотрудничество с организациями по профилактике КДН и ЗП, ПДН ОП	Да		1	
6	Посещаемость учебных занятий обучающимися техникума, состоящими на внутреннем контроле	Да		1	
7	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутреннем учете		Нет	1	
8	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да		2	
9	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Да		1	
10	Наличие диагностической и аналитической работы	Да		2	
11	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися	Да		2	
12	Наличие работы с родителями обучающихся (лицами, их заменяющими, законными представителями)	Да		2	
13	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да		2	
14	Своевременное представление информации на сайт техникума	Да		1	
15	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
16	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 16			**22**	

Примечания:

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

К п.4. Правонарушения обучающихся техникума (наличие вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности).
К п.6. Обеспечение посещаемости обучающимися техникума (100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам).
К п.8. Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени обучающихся при взаимодействии с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, состоящих на внутреннем учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других организациях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:
- группы риска;
- из многодетных семей;
- из малообеспеченных семей;
- опекаемых;
- детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- детей из неполных семей.
К п.9. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администрации техникума, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы организаций, оказывающих помощь ребенку).
К п.10. Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутреннем учете):
- по успеваемости обучающихся;
- по состоянию здоровья;
- по занятости в свободное время;
- составление социального паспорта семей.
К п.11. Просветительская работа: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.
К п.12. Наличие работы с родителями (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).
К п.13. Реализация плана индивидуальной работы с детьми из социально неблагополучных семей, а также с их родителями.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***социального педагога***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в помещении техникума	Да		-1	
2	Правонарушения обучающихся техникума, состоящих на внутреннем учете	Да		-1	
3	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2	
4	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
5	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		-2	
	Количество критериев – 5			**-8**	

3.17. Критерии материального стимулирования ***лаборанта***

.№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обеспечение сохранности методических материалов, пособий	Да		2	
2	Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	Да		2	
3	Наличие системы работы с документами	Да		2	
4	Обеспечение эстетического оформления предметной среды кабинета	Да		2	
5	Оформление методических материалов, пособий кабинета	Да		2	
6	Своевременная и качественная подготовка оборудования для проведения лабораторных работ	Да		2	
7	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
8	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 8			**14**	

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

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Травматизм студентов во время образовательного процесса	Да		-2	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав студентов, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2	
3	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2	
4	Замечания по ведению обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции	Да		- 2	
5	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 5			**- 10**	

3.18. Критерии материального стимулирования ***методиста***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (при наличии документа)	Да		1	
2	Система работы с отчетной документацией, документами преподавателей	Да		1	
3	Организация методической помощи преподавателям	Да		2	
4	Организация помощи аттестующимся педагогам	Да		1	
5	Обобщение и распространение педагогического опыта - на уровне техникума; - на городском уровне или уровне района области; - на областном, региональном уровне; - на федеральном уровне; - на международном уровне	 Да Да Да Да Да		 0,5 1 1,5 2 3	
6	Положительная динамика методической работы преподавателей	Да		2	
7	Организация участия педагогов в конференциях	Да		1	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
8	Взаимодействие с общественными и вышестоящими организациями по методическим вопросам	Да		2	
9	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) преподавателей	Да		2	
10	Организация повышения квалификации преподавателей	Да		2	
11	Оформление методического кабинета в соответствии с современным состоянием дисциплин, направлениями научно-технического прогресса	Да		0,5 -2	
12	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, проводимых при содействии органов государственной власти	Да		0,5-3	
13	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
14	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 14			**24**	

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

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Отсутствие системы внедрения инновационного педагогического опыта в работу педагогов	Да		-2	
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
4	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
5	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 5			**10**	

3.19. Критерии материального стимулирования ***заведующего библиотекой***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (при наличии документа)	Да		1	
2	Качественный и своевременный учёт библиотечного фонда, предоставление отчётности	Да		1	
3	Качественное оформление тематических выставок	Да		1	
4	Формирование фонда библиотеки	Да		2	
5	Организация сотрудничества с издательствами и другими библиотеками	Да		2	
6	Организация информационно-библиотечного сопровождения образовательного процесса	Да		2	
7	Проведение анализа по определению читательской потребности студентов и уровня их читательской активности	Да		2	
8	Наличие системы мониторинга деятельности библиотеки	Да		2	
9	Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	Да		2	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
10	Проведение библиотечных уроков и внеклассных мероприятий	Да		3	
11	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
12	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 12			**20**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***заведующего библиотекой***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

3.20. Критерии материального стимулирования ***библиотекаря***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (при наличии документа)	Да		1	
2	Сохранность фонда библиотеки	Да		2	
3	Качественное оформление тематических выставок	Да		1	
4	Оперативное и качественное обслуживание читателей	Да		2	
5	Организация информационно-библиотечного сопровождения образовательного процесса	Да		2	
6	Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	Да		2	
7	Организация работы читального зала	Да		2	
8	Проведение библиотечных уроков, внеклассных мероприятий	Да		3	
9	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
10	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 10			**17**	

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

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2	
3	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	

3.21. Критерии материального стимулирования ***бухгалтера, экономиста***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (при наличии документа)	Да		1	
2	Своевременная сдача бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности в соответствии с установленными сроками	Да		3	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
3	Профессиональное владение ПК, применение информационных технологий в работе бухгалтерии, обработка результатов, применение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и планирования	Да		2	
4	Своевременное и полное выполнение договорных обязательств и поступление доходов	Да		2	
5	Наличие системы работы с документами	Да		2	
6	Своевременная работа по устранению кредиторской и дебиторской задолженности	Да		2	
7	Отношение к работе в соответствии с личными деловыми качествами работника, уровнем профессионального мастерства, индивидуальными качествами	Да		3	
8	Выполнение сверхплановых работ (заданий) или в связи с временным увеличением объема работ	Да		3	
9	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
10	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 10			**20**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***бухгалтера, экономиста***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Не соблюдение установленных сроков сдачи бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности	Да		-2	
2	Нецелевое использование бюджетных средств	Да		-2	
3	Задержка заработной платы по вине сотрудника бухгалтерии	Да		-2	
4	За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка техникума законных распоряжений директора и иных локальных актов, должностных обязанностей	Да		-2	
5	Наличие необоснованной кредиторской и дебиторской задолженности прошлых лет	Да		-1	
6	Обоснованные жалобы на сотрудников бухгалтерии, нашедшие отражения в административных актах	Да		-1	
7	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		-2	
	Количество критериев – 7			**11**	

3.22. Критерии материального стимулирования ***бухгалтера по учету материальных ценностей***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (при наличии документа)	Да		1	
2	Своевременная сдача бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности в соответствии с установленными сроками	Да		3	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
3	Профессиональное владение ПК, применение информационных технологий в работе бухгалтерии, обработка результатов, применение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и планирования	Да		2	
4	Своевременное и полное выполнение профессиональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией	Да		2	
5	Наличие системы работы с документами, обработка первичной документации в течение 5 рабочих дней со дня ее получения	Да		2	
6	Своевременная работа по устранению кредиторской и дебиторской задолженности, корректная и оперативная работа с контрагентами	Да		2	
7	Отношение к работе в соответствии с личными деловыми качествами работника, уровнем профессионального мастерства, индивидуальными качествами	Да		3	
8	Выполнение сверхплановых работ (заданий) или в связи с временным увеличением объема работ	Да		3	
9	Своевременное, полное и актуальное отражение фактов принятия к учету, выбытия и перемещения нефинансовых активов	Да		3	
10	Работа в приемочной, экспертной комиссиях, своевременное оформление документов	Да		2	
11	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
12	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 12			**25**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***бухгалтера по учету материальных ценностей***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Не соблюдение установленных сроков сдачи бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности	Да		-2	
2	Некорректное отражение фактов принятия к учету, выбытия и перемещения нефинансовых активов, повлекшее недостоверное отражение бухгалтерской, налоговой отчетности	Да		-2	
3	Задержка отражения фактов бухгалтерского учета, повлекшие несвоевременное отражение бухгалтерской, налоговой отчетности	Да		-2	
4	За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и ПВТР техникума законных распоряжений директора, главного бухгалтера и иных локальных актов, должностных обязанностей	Да		-2	
5	Неоправданное наличие на балансе техникума нефинансовых активов, морально или физически устаревших, подлежащих списанию в соответствии с правилами бухгалтерского учета	Да		-3	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
6	Обоснованные жалобы на сотрудника бухгалтерии, нашедшие отражения в административных актах	Да		-1	
7	Нарушение сроков проведения, неполное отражение проведения мероприятий по плановой и внеплановой инвентаризации нефинансовых, финансовых активов	Да		-3	
8	Несвоевременная, некорректная работа по документообороту с контрагентами, в приемочной, экспертной комиссиях	Да		-2	
9	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		-2	
	Количество критериев – 9			**- 19**	

3.23. Критерии материального стимулирования ***бухгалтера по расчетам с персоналом и контингентом***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (при наличии документа)	Да		1	
2	Своевременная сдача отчетности во внебюджетные фонды, бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности в соответствии с установленными сроками	Да		3	
3	Профессиональное владение ПК, применение информационных технологий в работе бухгалтерии, обработка результатов, применение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и планирования	Да		2	
4	Своевременное и полное выполнение профессиональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией	Да		2	
5	Наличие системы работы с документами, обработка первичной документации в соответствии с требованиями законодательства РФ	Да		2	
6	Своевременная работа по устранению кредиторской задолженности по заработной плате, корректная и оперативная работа с контингентом	Да		2	
7	Отношение к работе в соответствии с личными деловыми качествами работника, уровнем профессионального мастерства, индивидуальными качествами	Да		3	
8	Выполнение сверхплановых работ (заданий) или в связи с временным увеличением объема работ	Да		3	
9	Своевременное, полное и корректное начисление заработной платы, компенсаций, страховых взносов, налогов и удержаний из заработной платы по исполнительным и другим документам	Да		3	
10	Работа в аукционной (котировочной) комиссии, закупочной деятельности	Да		2	
11	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
12	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 12			**25**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***бухгалтера по расчетам с персоналом и контингентом***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Не соблюдение установленных сроков сдачи отчетности во внебюджетные фонды, бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности	Да		-2	
2	Некорректно, несвоевременное начисление заработной платы сотрудникам, повлекшее искажение отчетности во внебюджетные фонды, бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности	Да		-2	
3	Задержка заработной платы по вине сотрудника бухгалтерии	Да		-2	
4	За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка техникума законных распоряжений директора, главного бухгалтера и иных локальных актов, должностных обязанностей	Да		-2	
5	Наличие необоснованной кредиторской и дебиторской задолженности по заработной плате прошлых лет	Да		-3	
6	Обоснованные жалобы на сотрудника бухгалтерии, нашедшие отражения в административных актах	Да		-1	
7	Несвоевременное открытие лицевых счетов в кредитной организации для вновь поступивших на работу сотрудников, при наличии всех необходимых для этой цели документов и срока для открытия лицевого счета	Да		-1	
8	Несвоевременная, некорректная работа по документообороту с контингентом, отделом кадров и другими структурными подразделениями техникума	Да		-2	
9	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		-2	
	Количество критериев – 9			**-19**	

3.24. Критерии материального стимулирования ***бухгалтера с обязанностями кассира***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (при наличии документа)	Да		1	
2	Своевременная сдача бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности в соответствии с установленными сроками	Да		3	
3	Профессиональное владение ПК, применение информационных технологий в работе бухгалтерии, обработка результатов, применение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и планирования	Да		2	
4	Своевременное и полное выполнение договорных обязательств и поступление доходов	Да		2	
5	Наличие системы работы с документами	Да		2	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
6	Своевременная работа по устранению кредиторской и дебиторской задолженности	Да		2	
7	Отношение к работе в соответствии с личными деловыми качествами работника, уровнем профессионального мастерства, индивидуальными качествами	Да		3	
8	Выполнение сверхплановых работ (заданий) или в связи с временным увеличением объема работ	Да		3	
9	Своевременное начисление и выплата стипендии, корректная работа с контингентом	Да		2	
10	Соблюдение расчетно-кассовой дисциплины, ведение кассовой документации, контроль за кассовым лимитом	Да		3	
11	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
12	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 12			**25**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***бухгалтера с обязанностями кассира***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Несоблюдение расчетно-кассовой дисциплины, нарушение инструкций ФБ РФ, нарушение кассового лимита	Да		-3	
2	Нецелевое использование бюджетных средств	Да		-2	
3	Некорректная работа с контингентом, необоснованная задержка запрошенных документов	Да		-2	
4	Неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка техникума законных распоряжений директора, главного бухгалтера и иных локальных актов, должностных обязанностей	Да		-2	
5	Наличие необоснованной кредиторской и дебиторской задолженности прошлых лет	Да		-1	
6	Обоснованные жалобы на сотрудника бухгалтерии, нашедшие отражения в административных актах	Да		-1	
7	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		-2	
	Количество критериев – 7			**-13**	

3.25. Критерии материального стимулирования ***специалиста по закупкам***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (при наличии документа)	Да		1	
2	Своевременное размещение планов-графиков, государственного заказа для нужд техникума, своевременная сдача отчетности, размещение в ЕИС в соответствии с установленными сроками 44-ФЗ	Да		3	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
3	Профессиональное владение ПК, применение информационных технологий в работе бухгалтерии, обработка результатов, изучение и применение в работе актуальных нормативно-правовых актов в области размещения государственного заказа	Да		2	
4	Своевременная работа по регистрации договоров, ведение реестра договоров	Да		2	
5	Наличие системы работы с документами	Да		2	
6	Освоение значительной части бюджета конкурентными способами	Да		5	
7	Отношение к работе в соответствии с личными деловыми качествами работника, уровнем профессионального мастерства, индивидуальными качествами	Да		3	
8	Выполнение сверхплановых работ (заданий) или в связи с временным увеличением объема работ	Да		3	
9	Контроль за своевременным проведением работ Единой комиссии, экспертной комиссии, приемочной комиссии	Да		1	
10	Разработка планов-закупок с взаимодействием других структурных подразделений техникума	Да		1	
11	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
12	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 12			**25**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***специалиста по закупкам***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Несоблюдение установленных сроков сдачи отчетности, связанной с размещением государственного заказа для нужд техникума	Да		-3	
2	Неэффективное использования бюджетных средств в связи с освоением большей части бюджета закупками у единственного поставщика	Да		-3	
3	Несвоевременное размещение планов-графиков, государственного заказа для нужд техникума, несвоевременная сдача отчетности, размещение в ЕИС в соответствии с установленными сроками 44-ФЗ	Да		-2	
4	Неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка техникума законных распоряжений директора, главного бухгалтера и иных локальных актов, должностных обязанностей	Да		-2	
5	Несоблюдение антимонопольного законодательства, некорректная работа с контрагентами	Да		-3	
6	Обоснованные жалобы на сотрудника бухгалтерии, нашедшие отражения в административных актах	Да		-1	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
7	Наличие факта административного правонарушения в области размещения государственного заказа	Да		-2	
8	Не размещение заказа для СМП и СОНКО	Да		-1	
9	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		-2	
	Количество критериев – 9			**-19**	

3.26. Критерии материального стимулирования ***начальника отдела формирования контингента***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Создание базы данных на абитуриентов, работа с системой ФИС ГИА	Да		3	
2	Проведение консультационной работы с абитуриентами техникума	Да		2	
3	Своевременное и качественное информирование образовательных организаций по вопросам приема	Да		2	
4	Качественная разработка видеороликов, буклетов, стендов, презентаций	Да		2	
5	Выполнение контрольных цифр приема	Да		2	
6	Своевременная и качественная подготовка отчетной документации	Да		2	
7	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
8	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 8			**14**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***начальника отдела формирования контингента***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

3.27. Критерии материального стимулирования ***специалиста по кадрам***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Своевременный учет личного состава техникума	Да		2	
2	Качественное ведение установленной документации по кадрам	Да		2	
3	Своевременная выдача справок по запросам сотрудников	Да		2	
4	Ведение воинского учета и бронирование граждан, пребывающих в запасе	Да		2	
5	Ведение воинского учета студентов	Да		2	
6	Ведение аналитической работы	Да		2	
7	Подготовка материалов для аттестационных комиссий	Да		2	
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны вышестоящих и сторонних организаций	Да		2	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
9	Своевременная подготовка и сдача отчетной документации	Да		2	
10	Наличие и разработка нормативных документов	Да		2	
11	Выполнение сверхплановых работ (заданий) или в связи с временным увеличением объема работ	Да		3	
12	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
13	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 13			**25**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***специалиста по кадрам***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

3.28. Критерии материального стимулирования ***начальника отдела развития***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Организация курсов переподготовки для безработного населения	Да		3	
2	Организация и проведение мероприятий по развитию материально-технической базы	Да		4	
3	Организация обучения преподавательского состава	Да		3	
4	Разработка инвестиционных проектов	Да		3	
5	Своевременная подготовка и сдача отчетной документации	Да		3	
6	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	Да		2	
7	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
8	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 8			**20**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***начальника отдела развития***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

3.29. Критерии материального стимулирования ***заведующего канцелярией***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Качественный прием и оперативная рассылка входящей и исходящей документации	Да		2	
2	Большой объем документооборота	Да		3	
3	Своевременный контроль учета входящей документации и сроков ее исполнения	Да		3	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
4	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства	Да		2	
5	Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью	Да		3	
6	Отношение к работе в соответствии с личными деловыми качествами работника, уровнем профессионального мастерства, индивидуальными качествами	Да		2	
7	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
8	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 8			**17**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***заведующего канцелярией***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

3.30. Критерии материального стимулирования ***секретаря-машинистки***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Качественная организация делопроизводства (своевременное заполнение алфавитной книги, книги приказов на зачисление и выбытие студентов, оформление личных дел студентов)	Да		2	
2	Своевременное и качественное предоставление отчетности по отделению	Да		3	
3	Своевременное создание базы данных и компьютерная обработка данных	Да		2	
4	Своевременная подготовка документации к выпуску студентов	Да		2	
5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	Да		1	
6	Качественный учет студентов (ведение личных дел, ведомостей)	Да		2	
7	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
8	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 8			**14**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***секретаря-машинистки***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

3.31. Критерии материального стимулирования ***начальника вычислительного центра***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обеспечение бесперебойного функционирования внутренней локальной сети и сервера	Да		3	
2	Контроль за наличием лицензионного программного обеспечения на вычислительной технике	Да		2	
3	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Да		2	
4	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение уровня знаний сотрудников в области компьютерной грамотности (консультирование, курсы и т.д.)	Да		1,5	
5	Повышение авторитета и имиджа техникума за счет внедрения в учебный процесс новинок в области использования компьютерных технологий	Да		1,5	
6	Создание и техническую поддержку сайта и форума на сайте, выполнение функций модератора на сайте	Да		2	
7	Участие в инновационной деятельности (внедрение и применение новых технологий нового прогрессивного программного обеспечения)	Да		2	
8	Своевременное и качественное ведение в надлежащем порядке соответствующей документации (паспорта на компьютеры и организационную технику)	Да		2	
9	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	Да		2	
10	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние кабинета	Да		2	
11	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
12	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 12			**22**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***начальника вычислительного центра***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

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

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Техническое обслуживание электронной техники, проведение профилактического и текущего ремонта	Да		2	
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Да		2	
3	Своевременное обеспечение электронной техники запасными частями и материалами	Да		2	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
4	Обеспечение работы базового программного и аппаратного обеспечения	Да		2	
5	Обеспечение бесперебойного функционирования внутренней локальной сети и интернет-сервера	Да		2	
6	Обслуживание пользователей локальной сети, проведение консультаций и технической поддержки сотрудников	Да		2	
7	Постоянное обновление информации на сайте техникума, техническая поддержка сайта техникума	Да		2	
8	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
9	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 9			**16**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***инженера-электроника***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

3.33. Критерии материального стимулирования ***начальника хозяйственного отдела***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории техникума	Да		3	
2	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций на санитарно-техническое состояние помещений и оборудования	Да		2	
3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Да		3	
4	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	Да		2	
5	Своевременность выполнения заявок по устранению технических неполадок в срок	Да		2	
6	Эффективная подготовка учреждения к новому учебному году	Да		2	
7	Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей (недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены)	Да		2	
8	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
9	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 9			**18**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***начальника хозяйственного отдела***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

3.34. Критерии материального стимулирования ***заведующего складом***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обеспечение сохранности складируемых товарно-материальных ценностей	Да		2	
2	Соблюдение режимов хранения, правил оформления и сдачи приходно-расходных документов	Да		2	
3	Качественное и своевременное оформление отчетной документации	Да		2	
4	Участие в проведении инвентаризаций товарно-материальных ценностей	Да		2	
5	Обеспечение противопожарной безопасности складских помещений	Да		2	
6	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
7	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 7			**12**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***заведующего складом***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

3.35. Критерии материального стимулирования ***начальника гаража***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Экономный расход бензина, ГСМ	Да		2	
2	Своевременное оформление и сдача путевых листов	Да		2	
3	Обеспечение безопасной перевозки студентов и сотрудников	Да		2	
4	Отсутствие ДТП, нарушений и замечаний	Да		2	
5	Содержание автомобилей в технически исправном состоянии	Да		2	
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Да		2	
7	Своевременное техническое обслуживание транспорта	Да		2	
8	Организация учета транспортных средств	Да		2	
9	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
10	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 10			**18**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***начальника гаража***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

3.36. Критерии материального стимулирования ***водителя автомобиля***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Экономный расход бензина, ГСМ	Да		1	
2	Своевременное оформление и сдача путевых листов	Да		1	
3	Обеспечение безопасной перевозки студентов и сотрудников	Да		2	
4	Отсутствие ДТП, нарушений и замечаний	Да		2	
5	Содержание автомобилей в технически исправном состоянии	Да		1	
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Да		1	
7	Своевременное техническое обслуживание транспорта	Да		2	
8	Интенсивность работы	Да		2	
9	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
10	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 10			**14**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***водителя автомобиля***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

3.37. Показатели результативности деятельности ***уборщика служебных помещений***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений и оборудования	Да		2	
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	Да		1	
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	Да		0,5	
4	Мытье окон и стен в период генеральных уборок	Да		1,5	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
5	Участие в благоустройстве территории техникума, ремонте помещений в каникулярное время	Да		1	
6	Эффективная подготовка учреждения к новому учебному году	Да		2	
7	Ежедневное проведение дезинфекции санитарно-технического оборудования	Да		2	
8	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
9	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 9			**12**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***уборщика служебных помещений***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

3.38. Критерии материального стимулирования ***слесаря-электрика***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обеспечение бесперебойной работы электрических сетей, электроустановок, электрооборудования	Да		2	
2	Качественное выполнение работ по монтажу и демонтажу светильников	Да		1,5	
3	Качественное выполнение работ по монтажу и демонтажу дросселей и стартеров	Да		0,5	
4	Своевременная замена перегоревших ламп, ремонт розеток и выключателей	Да		1	
5	Качественное выполнение работ по замене плавких вставок предохранителей	Да		0,5	
6	Оказание помощи в ликвидации аварийных ситуаций	Да		2	
7	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	Да		0,5	
8	Эффективная подготовка учреждения к новому учебному году	Да		2	
9	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
10	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 10			**12**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***слесаря-электрика***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

3.39. Критерии материального стимулирования ***слесаря-сантехника***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Качественное выполнение ремонтных работ простой сложности деталей и узлов санитарно-гигиенических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	Да		2	
2	Выполнение качественных работ по установке, монтажу и демонтажу сантехнического оборудования	Да		2	
3	Выполнение профилактических работ отопительной системы, работ сантехнического оборудования	Да		1	
4	Обеспечение бесперебойной работы систем водоснабжения, канализации, отопительной системы, сантехнического оборудования	Да		1,5	
5	Оказание помощи в ликвидации аварийных ситуаций	Да		1,5	
6	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	Да		0,5	
7	Эффективная подготовка учреждения к новому учебному году	Да		1,5	
8	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
9	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 9			**12**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***слесаря-сантехника***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

3.40. Критерии материального стимулирования ***сторожа-вахтера***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика работы	Да		1	
2	Качественное ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем состоянии	Да		1	
3	Своевременный вызов спецслужб при возникновении чрезвычайных ситуаций	Да		2	
4	Отсутствие порчи (потери) имущества техникума во время дежурства	Да		1	
5	Обеспечение сохранности ключей от всех учебных помещений, запасных выходов.	Да		1	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
6	Качественная работа по обеспечению охраны техникума (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения техникума в период работы)	Да		2	
7	Контроль за работой автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации	Да		2	
8	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
9	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 9			**12**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***сторожа-вахтера***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

3.41. Критерии материального стимулирования ***дворника***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории	Да		2	
2	Качественная уборка территории техникума в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	Да		2	
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	Да		1	
4	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	Да		1	
5	Эффективная подготовка учреждения к новому учебному году	Да		1	
6	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	Да		1	
7	Своевременный покос травы в летний период	Да		2	
8	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
9	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 9			**12**	

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

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

3.42. Критерии материального стимулирования ***гардеробщика***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обеспечение бесперебойной работы раздевалки	Да		3	
2	Обеспечение сохранности сданных вещей	Да		3	
3	Содержание в чистоте и порядке раздевалки	Да		2	
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Да		2	
5	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
6	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 6			**12**	

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

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

3.43. Критерии материального стимулирования ***столяра-плотника***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Качественное выполнение ремонтных работ	Да		2	
2	Обеспечение противопожарной безопасности помещения мастерских	Да		2	
3	Качественное исполнение указаний руководства	Да		1	
4	Оказание помощи в ликвидации аварийных ситуаций	Да		2	
5	Эффективная подготовка учреждения к новому учебному году	Да		2	
6	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	Да		1	
7	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
8	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 8			**12**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***столяра-плотника***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

3.44. Критерии материального стимулирования ***техника***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Организация проверки технического состояния оборудования	Да		2	
2	Организация подготовки и соблюдения качества ремонтных работ	Да		2	

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
3	Обеспечение и контроль соблюдения в здании техникума правил пожарной безопасности	Да		2	
4	Организация работы с преподавательским составом по энергосбережению	Да		2	
5	Эффективная подготовка учреждения к новому учебному году	Да		2	
6	Своевременное оформление необходимой документации	Да		2	
7	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
8	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 8			**14**	

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

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

3.45. Критерии материального стимулирования ***начальника спортивно-оздоровительного лагеря***

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Организация эффективной работы лагеря	Да		3	
2	Сохранение и развитие материально-технической базы лагеря	Да		2	
3	Взаимодействие со сторонними организациями по вопросам функционирования лагеря	Да		3	
4	Своевременная подготовка и сдача отчетной документации	Да		3	
5	Эффективная подготовка помещений	Да		2	
6	Организация охраны и пожарной безопасности лагеря	Да		3	
7	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	Да		2	
8	Участие в программе внедрения ГТО	Да		1	
9	Участие в мероприятиях профсоюзной организации	Да		1	
	Количество критериев – 9			**20**	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда ***начальника спортивно-оздоровительного лагеря***

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы	Самооценка
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да		-2	
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2	
3	Замечания по выполнению должностных обязанностей	Да		- 2	
4	Наличие дисциплинарного взыскания	Да		- 2	
	Количество критериев – 4			**- 8**	

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

3.47. Размер выплат стимулирующего характера директору техникума устанавливается приказом учредителя.

3.48. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам техникума за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления техникума о согласовании оценки результативности деятельности работников техникума. Оценка результативности и качества труда работников техникума проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.49. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора техникума. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор техникума, заместители директора техникума, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления техникума.

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

3.51. 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.

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

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

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

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

3.56. Директор техникума представляет в орган самоуправления организации аналитическую информацию о достижениях работников техникума, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.57. На основании представления директора техникума орган самоуправления техникума 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 органа самоуправления организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

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

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

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

$$НЕ = (Д \times Б) / М, \text{ где:}$$

НЕ - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;
Д - денежный вес одного балла;
Б - количество баллов;
М - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

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

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ «НАМТ»

Доплаты
за дополнительно возложенные на работников техникума обязанности

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):	
Преподавателям профессиональных образовательных организаций	20
2. За проверку письменных работ:	
Преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе	15
Преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии	10
3. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ	10
4. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:	
За заведованием кабинетом – преподавателям (старшим преподавателям), мастерам производственного обучения в профессиональных образовательных организациях	10
За заведованием лабораторией – преподавателям (старшим преподавателям), мастерам производственного обучения в профессиональных образовательных организациях	до 15
5. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:	
Преподавателям, мастерам производственного обучения	до 15
6. За обслуживание вычислительной техники:	
Преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера: - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
7. Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой	до 35
8. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
9. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
10. 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.

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

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

- преподавателям в период нахождения обучающихся на производственной практике, если она продолжается более одного месяца;
- руководящим работникам;
- работникам из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, которым разрешено вести преподавательскую работу в той же образовательной организации;
- лицам, работающим преподавателями по совместительству или для которых данная образовательная организация не является местом основной работы.

Преподаватель может осуществлять классное руководство только в одной учебной группе.

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ «НАМТ»

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)	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 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	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) 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	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский,

	гражданской авиации	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.