

Министерство образования Нижегородской области

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

«Уренский индустриально-энергетический техникум»

(ГБПОУ УИЭТ)

ПРИНЯТО

Советом трудового коллектива
ГБПОУ УИЭТ, протокол № 3 от
«10» 01 2018 года

Председатель Жуков Л.И. / Жуков Л.И. /

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ УИЭТ Комарова Л.И.
«10» 01 2018 г.

М.П.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников учреждения, размерах, порядке и условиях
применения стимулирующих и компенсационных выплат
(доплат, надбавок, премий и прочих выплат)

(ИЗМЕНЕНИЯ ДЕЙСТВУЮТ С ЯНВАРЯ 2018 ГОДА)

город Урень Нижегородской области
2018 год

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников учреждения (техникума), размерах, порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и прочих выплат) (далее - Положение) разработано в соответствии:

- со статьями 135 и 144 Трудового кодекса РФ:

- с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.04.2016г.),

- с Постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008года №296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области» (в редакции от 25.08.2014г. № 572)

- с Положением 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, утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008года №468 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 29.12.2015г.).

- с Приказом Министерства образования и науки России от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,

-с Приказом Министерства образования Нижегородской области №2307 от 20.10.2014г. «Об организации аттестации педагогических работников государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении органов, осуществляющих управление в сфере образования, и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,

- с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»,

- с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.05.2011г. №448н «О внесении изменения в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрировано в Министерстве Юстиции РФ 01.07.2011г. №21240),

- с Уставом Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Уренский индустриально-энергетический техникум».

1.2. Положение регламентирует порядок оплаты труда работников учреждения (техникума) и направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности техникума, его структурных подразделений.

1.3 . Система оплаты труда работников учреждения (техникума) устанавливается с учетом:

1.3.1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

1.3.2. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

1.3.3. Государственных гарантий по оплате труда;

1.3.4. Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008года №229;

1.3.5. Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008года №230;

1.3.6. Минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

1.3.7. Настоящего Положения;

1.3.8. Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015 года (протокол №12) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, рекомендаций Нижегородской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя размеры окладов работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуется ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера, порядок установления выплат стимулирующего характера заместителям директора учреждения (техникума) и главному бухгалтеру

1.5. Система оплаты труда работников учреждения (техникума), осуществляющего образовательную деятельность на территории Нижегородской области, учредителем которого является Министерство образования Нижегородской области, устанавливается в целях:

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

1.6. Заработная плата работника учреждения (техникума) включает в себя минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения (техникума), условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

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

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

1.11. Формирование фонда оплаты труда учреждения (техникума) осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников учреждения (техникума).

1.12. Учреждение (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.

1.13. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения (техникума) части оплаты труда работников, предусматриваемый Министерством образования Нижегородской области, как главным распорядителем бюджетных средств, в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах учреждения (техникума), могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением (техникумом) бюджетных услуг.

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

1.15. Заработная плата работников учреждения (техникума) без учета премий и иных стимулирующих выплат, устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Из фонда оплаты труда учреждения (техникума) работникам и бывшим работникам, вышедшим на пенсию и отработавшим в учреждении не менее 10 лет может выплачиваться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения (техникума) на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи директору учреждения (техникума) на основании его письменного заявления принимает Министерство образования Нижегородской области.

II. Основные условия оплаты труда работников

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

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

2.3. Штатное расписание учреждения (техникума) ежегодно утверждается директором учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации. В соответствии с уставной деятельностью учреждения (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 с изменениями и дополнениями).

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

2.5. Оплата труда педагогических работников (далее – оклад/должностной оклад) производится за продолжительность рабочего времени (или норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре» и Письмом Минобрнауки РФ от 15 октября 2015года №08-ПГ-МОН-37849 «О продолжительности рабочего времени и особенностях, связанных с режимом работы труда педагогических и других работников образовательных организаций», исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников) согласно Приложению №1 к настоящему Положению.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора учреждения (техникума) в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении №2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, 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 (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения приводятся в Приложении №3 к настоящему Положению.

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

2.8. Работникам учреждения (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 учреждения (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 обязанности" к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам:

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

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение №1 к настоящему Положению)

2.9.3. Аттестация педагогических работников учреждения (техникума) осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (в редакции Федерального закона от 10.07.2014года №446, с изменениями и дополнениями).

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

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

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

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

2.9.8. 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.

2.9.9. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников учреждения (техникума), осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры и должностей работников физической культуры и спорта установлены в Приложении №1 к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера и другие выплаты библиотечным и другим работникам учреждения, осуществляющим образовательную деятельность, не предусмотренных настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

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

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

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

2.9.11. Директор учреждения (или по его поручению уполномоченные должностные лица учреждения) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей и других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом Министерства образования Нижегородской области, являющегося учредителем техникума.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников организаций несет директор учреждения (техникума).

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

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 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 организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

2.10.3. Продолжительность рабочего времени других работников 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 настоящим Положением.

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

Продолжительность учебных занятий не должна превышать 45 минут. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

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

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

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

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

2.10.9. Объем учебной нагрузки преподавателей учреждения (техникума) устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в

трудо­вом до­гово­ре, и ос­но­ва­ния ее из­ме­не­ния, слу­чай 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". (в ред. по­ста­нов­ле­ния Пра­ви­тель­ства Ни­же­го­род­ской об­ла­сти от 25.06.2015 № 403).

При оп­ре­де­ле­нии учеб­ной на­груз­ки на но­вый учеб­ный год пре­по­да­ва­те­лям, для ко­то­рых уч­ре­жде­ние (тех­ни­кум) яв­ля­ет­ся ос­нов­ным мес­том ра­боты, со­хра­ня­ет­ся ее об­ъем и обес­пе­чи­ва­ет­ся пре­ем­ствен­ность пре­по­да­ва­ния учеб­ных пред­ме­тов, курсов, дис­ци­п­лин (мо­ду­лей) в груп­пах, за ис­клю­че­нием слу­чаев, пре­дус­мо­т­рен­ных пун­к­том 2.10.7 на­сто­я­ще­го По­ло­же­ния.

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

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

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

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

2.10.11. Норма ча­сов пре­по­да­ва­тель­ской ра­боты 720 ча­сов в год за став­ку за­ра­бот­ной пла­ты ус­та­нав­ли­ва­ет­ся пре­по­да­ва­те­лям, осу­ществ­ля­ю­щим об­ра­зо­ва­тель­ную де­я­тель­ность по об­ра­зо­ва­тель­ным про­грам­мам сред­не­го про­фес­си­о­наль­но­го об­ра­зо­ва­ния, в том числе ин­те­гри­ро­ван­ным об­ра­зо­ва­тель­ным про­грам­мам в об­ла­сти ис­кусств (за ис­клю­че­нием пре­по­да­ва­те­лей, ука­зан­ных в пун­кте 2.10.10 От­рас­ле­во­го по­ло­же­ния по оп­ла­те тру­да, ут­вер­жен­но­го по­ста­нов­ле­нием Пра­ви­тель­ства Ни­же­го­род­ской об­ла­сти от 25.06.2015г. №403), и по ос­нов­ным про­грам­мам про­фес­си­о­наль­но­го об­уче­ния.

2.10.12. За норма ча­сов пе­да­го­гиче­ской ра­боты за став­ку за­ра­бот­ной пла­ты пе­да­го­гиче­ских ра­бот­ни­ков при­ни­ма­ет­ся норма ча­сов учеб­ной (пре­по­да­ва­тель­ской) ра­боты, яв­ля­ю­щая­ся нор­ми­руе­мой ча­стью их пе­да­го­гиче­ской ра­боты.

2.10.13. Пре­дос­та­в­ле­ние пре­по­да­ва­тель­ской ра­боты ли­цам, вы­пол­ня­ю­щим ее по­ми­мо ос­нов­ной ра­боты в дан­ном уч­ре­жде­нии (тех­ни­куме), вклю­чая ру­ко­во­ди­те­лей, а также пе­да­го­гиче­ским, ру­ко­во­дя­щим и иным ра­бот­ни­кам дру­гих об­ра­зо­ва­тель­ных ор­га­ни­за­ций, ра­бот­ни­кам пред­при­ятий, уч­ре­жде­ний и ор­га­ни­за­ций (вклю­чая ра­бот­ни­ков ор­га­нов, осу­ществ­ля­ю­щих управ­ле­ние в сфе­ре об­ра­зо­ва­ния, и учеб­но-ме­то­ди­че­ских ка­бинетов) осу­ществ­ля­ет­ся с уче­том м­не­ния пред­ставитель­но­го ор­га­на ра­бот­ни­ков и при усло­вии, если пре­по­да­ва­те­ли, для ко­то­рых уч­ре­жде­ние (тех­ни­кум) яв­ля­ет­ся мес­том ос­нов­ной

работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

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

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

2.11.3. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.10.7 Отраслевого положения об оплате труда (в редакции постановления Правительства Нижегородской области от 25.06.2015г.№403), преподавателям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

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

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

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

также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 2.12.3 Положения (отраслевого) об оплате труда в редакции постановления Правительства Нижегородской области от 25.06.2015 № 403.

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 (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. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод студентов с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, не производятся. В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном на начало учебного года.

2.11.7. Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам, предусмотренным в Приложении №1 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 учреждении (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 учреждения (техникума) привлекаются к руководству производственной практикой учащихся, оплата их труда за этот период производится из расчета среднего должностного оклада мастера производственного обучения учреждения (техникума), сверх заработной платы за часы теоретических занятий.

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

III. Условия оплаты труда директора учреждения (техникума), заместителей директора, главного бухгалтера

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

3.2. Должностной оклад директора учреждения (техникума) определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения (техникума) и средней заработной плате работников учреждения 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 устанавливаются директором учреждения (техникума) на 10-30 процентов ниже своего должностного оклада.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора, 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 учреждения (техникума) осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы директора, как руководителя, утверждаемыми Министерством образования Нижегородской области, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения. Размеры премирования директора учреждения (техникума), порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Для директора учреждения (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 учреждения. Размеры стимулирующих выплат директору учреждения (техникума) ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору директора (техникума).

Директору учреждения (техникума), его заместителям, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет директору учреждения (техникума) 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, главному бухгалтеру надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из процентного соотношения величины должностного оклада заместителя (главного бухгалтера) и директора учреждения (техникума) и величины средней заработной платы работника основного персонала по учреждению, 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 учреждению;

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

В - коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

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

3.7. Директору и его заместителям, 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 и 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 и его заместителей может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

IV. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

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

Приложение 1
Положению по оплате труда работников
ГБПОУ УИЭТ

Порядок
формирования должностных окладов (ставок
заработной платы) работников учреждения (техникума)

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

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
Профессиональная квалификационная группа руководящих работников учреждения (Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008г. №216н с изменениями и дополнениями на 01.01.2018г.)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Коэффициент (%), установленный руководящим работникам от з/платы руководителя согласно п.3.3 Положения
<i>Второй квалификационный уровень</i>			
Базовый оклад 20152,47	Заместитель директора по учебно-производственной работе	1,0 - 1,4	90
	Заместитель директора по учебной работе	1,0 - 1,4	90
	Заместитель директора по воспитательной заботе	1,0 - 1,4	90
	Главный бухгалтер	1,0 - 1,4	90
<i>Третий квалификационный уровень</i>			
Базовый оклад 20152,47	Директор	1,0 – 1,5	100
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников учреждения (Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008г. №216н с изменениями и дополнениями на 01.04.2016г.)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
<i>Второй квалификационный уровень</i>			
Базовый оклад 7310,0	Педагог дополнительного образования	1,0 – 1,1	8041,00
	Социальный педагог	1,0 – 1,1	8041,00
<i>Третий квалификационный уровень</i>			
Базовый оклад 7676,0	Воспитатель	1,0 – 1,1	8443,60
	Педагог - психолог	1,0 – 1,1	8443,60
	Мастер производственного обучения	1,0 – 1,1	8443,60

Базовый оклад 6221,94	Методист	1,0 – 1,1	6844,13
<i>Четвертый квалификационный уровень</i>			
Базовый оклад 8041,18	Преподаватель – организатор ОБЖ	1,0	8041,18
	Руководитель физического воспитания	1,0	8041,18
	Преподаватели	1,0 – 1,1	8846,30
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008г. №216н с изменениями и дополнениями на 01.04.2016г.)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
<i>Первый квалификационный уровень</i>			
Базовый оклад 3536,0	Секретарь учебной части	1,10	5965,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008г. №216н)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
<i>Второй квалификационный уровень</i>			
Базовый оклад 6097,0	Старший мастер	1,10	6706,70
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» (Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. №247н)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
<i>Первый квалификационный уровень</i>			
Базовый оклад 3297,0	Дежурный по общежитию		5965,00
Базовый оклад 3298,0	Секретарь-машинистка		5965,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. №247н)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
<i>Первый квалификационный уровень</i>			
Базовый оклад 3455,0	Лаборант		5965
<i>Второй квалификационный уровень</i>			
Базовый оклад 7676,0	Заведующий хозяйством	1,1	8443,60
<i>Четвертый квалификационный уровень</i>			
Базовый оклад	Заведующий мастерской		5965,00

4452,0	(исполнением обязанностей механика)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. №247н)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
<i>Первый квалификационный уровень</i>			
Базовый оклад 4464,0	Бухгалтер		5965,00
	Инженер - энергетик		5965,00
	Экономист		5965,00
	Юрист		5965,00
	Инженер по охране труда		5965,00
Базовый оклад 3455	Специалист по кадрам		5965,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007г. №570)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Базовый оклад 7205,0	Библиотекарь		7205,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. №248н)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
<i>Первый квалификационный уровень</i>			
Базовый оклад 3297	Гардеробщик(ца)		5965,00
	Дворник		5965,00
	Кладовщик		5965,00
	Сторож		5965,00
	Уборщик служебных помещений		5965,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. №248н)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
<i>Второй квалификационный уровень</i>			
Базовый оклад 4018	Водитель грузового автомобиля		5965,00
	Слесарь ремонтник		5965,00
	Слесарь-сантехник		5965,00
	Слесарь по ремонту электрооборудования		5965,00
	Плотник		5965,00
<i>Четвертый квалификационный уровень</i>			
Базовый оклад 6480	Водитель автобуса		6480,00

1.2. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников и должностей руководителей учреждения (техникума), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

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

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия 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.

1.3.. 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, 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.

1.4. Педагогическим работникам учреждения (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.

1.5. Для работников учреждения (техникума) предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения (техникума) в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала 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).

1.6. Педагогическим работникам учреждения (техникума), имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" Российской Федерации, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также работникам, 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 Российской Федерации, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.7. Настоящим Положением об оплате труда для работников учреждения (техникума), устанавливаются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором учреждения (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.

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

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, литература, история, география); необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования;

неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, физика); статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №2 к Положению по оплате труда работников ГБПОУ УИЭТ

Выплаты компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ и Нижегородской области, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения (техникума).

2.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютных размерах. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - в размере от 10 до 12% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях);

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и утверждаются Коллективным договором.

Руководство учреждения (техникума) принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

<u>Наименование доплат</u>	<u>Размер выплат (в процентах от должностного оклада)</u>
За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	(до) 25
За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации	
I класса	(до) 25
II класса	(до) 10

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
- доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

За переработку рабочего времени воспитателя, дежурного по общежитию, сторожа вследствие неявки сменяющего работника, а также работу, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ (является сверхурочной работой)	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере
--	--

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере:

За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:	не менее чем в двойном размере
работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам	не менее двойной часовой или дневной ставки;
работникам, получающим месячный оклад	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).

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов), в размере не ниже 35% должностного оклада.

2.5. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет библиотечным работникам при стаже работы устанавливается:

- от 1 года до 10 лет - 20%
- от 10 лет и выше - 30%

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению по оплате труда работников
ГБПОУ УИЭТ

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБПОУ
«Уренский индустриально-энергетический техникум»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБПОУ «Уренский индустриально-энергетический техникум», осуществляющее образовательную деятельность на территории Нижегородской области, учредителем которого является министерство образования Нижегородской области, разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников, специалистов и служащих учреждения (техникума).

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

1.3. Настоящее положение о стимулировании труда работников учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом учреждения, с учетом мнения (представительного органа работников) органа самоуправления организации.

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

1.5. Администрация учреждения (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.

II. О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждения (техникума).

К выплатам, характеризующим результаты труда работников относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год;
- выплаты за выполнение функции ведения воспитательной работы с обучающимися в учебной группе.

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников относятся:

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы;
- за квалификационную категорию;
- надбавка молодым специалистам.

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

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

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

2.1.4. В учреждении может выплачиваться доплата за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, но непосредственно связанную с образовательным процессом, к которому могут относиться:

- проверка письменных работ;
- заведование учебными мастерскими, лабораториями, учебно-производственными участками и прочее;
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, предметными кружками.

Доплаты за выполнение функции ведения воспитательной работы с обучающимися в учебной группе (далее именуется - доплаты) осуществляются педагогическим работникам, на которых в соответствии с приказом директора техникума возложена функция ведения воспитательной работы с обучающимися в учебной группе по очной форме обучения.

Выплаты осуществляются в периоды каникул, установленных для обучающихся образовательных учреждений, не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, а также в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и другим предусмотренным законодательством основаниям.

Выплаты за выполнение функции ведения воспитательной работы с обучающимися в группах выпускников, доплаты в периоды каникул, установленных для обучающихся образовательных учреждений, не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, осуществляются исходя из наполняемости учебной группы по состоянию на последний учебный день.

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения (техникума) устанавливаются приказом директора на определенный период, предусмотренный настоящим Положением. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами учреждения.

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

2.5. Выплаты и доплаты стимулирующего характера внешним совместителям не устанавливаются.

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

2.7. Стимулирование труда директора учреждения и его заместителей, а также главного бухгалтера производится только по основной должности.

**III. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ РУКОВОДЯЩЕГО,
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО
СОСТАВА УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

3.1. Критерии материального стимулирования заместителя директора по УПР:

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
		Да	Нет	
1	Количество выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии, специальности, к общему количеству выпускников за отчетный период	Да	Нет	15 0
2	Отсутствие предписаний надзорных органов в сфере образования, обоснованных жалоб, обращений, в том числе и на деятельность администрации: Количество предписаний надзорных органов в сфере образования за отчетный период, ед.	Да		0-10
3	Выполнение государственного задания по предоставлению государственных услуг по реализации основных профессиональных образовательных программ отношение фактических значений каждого количественного (объемного) показателя и каждого качественного показателя к плановым значениям	Да		0-10
4	Обучение студентов по договорам целевого обучения с организациями, чел.	Да		0-15
5	Организация и проведение районных, областных и всероссийских мероприятий	Да		0-15
6	Выполнение контрольных цифр приема Доля обучающихся, принятых на обучение, от доведенных учредителем контрольных цифр приема, %	Да		0-5
7	Организация учебной и производственной практик УО и КЗ выше средних областных показателей	Да		0-5
8	Организация индивидуального вождения			0-5
9	Отсутствие предписаний надзорных органов в сфере образования, обоснованных жалоб, обращений, в том числе и на деятельность администрации: Количество предписаний надзорных органов в сфере образования за отчетный период, ед.	Да		0-10
10	Исполнительская дисциплина: количество замечаний по срокам предоставления и содержанию отчетов,	Да		0-5

11	документов, информации, ед. доля документов, исполнительных качественно и в срок, от общего количества прописанных работнику документов, % Организация внебюджетной деятельности техникума Рост средств от приносящей доход деятельности по сравнению с предшествующим годом	Да		0-15
----	--	----	--	------

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора по УМР:

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1	Количество методических объединений педагогов, творческих проектных групп, работающих по вопросам совершенствования образовательного процесса	Да	Нет	15 0
2	Отсутствие предписаний надзорных органов в сфере образования, обоснованных жалоб, обращений, в том числе и на деятельность администрации: Количество предписаний надзорных органов в сфере образования за отчетный период, ед.	Да	нет	10 0
3	Выполнение государственного задания по предоставлению государственных услуг по реализации основных профессиональных образовательных программ отношение фактических значений каждого количественного(объемного) показателя и каждогокачественного показателя к плановым значениям	Да	нет	10 0
4	Выполнение контрольных цифр приема Доля обучающихся, принятых на обучение, от доведенных учредителем контрольных цифр приема, %	Да	нет	15 0

5	Организация и проведение районных, областных, всероссийских мероприятий	Да	нет	15 0
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, форумах, конференциях на районном, областном, всероссийском и международном уровнях, их результативность Количество мероприятий, в которых участвовал работник, ед.	Да	нет	10 0
7	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, конференциях на районном, областном, всероссийском и международном уровнях, их результативность Количество педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства районного, областного, всероссийского и международного уровней, ставших победителями и призерами	Да	нет	5 0
8	Доля руководителей и педагогических работников образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям за предыдущий учебный год, в общей численности руководителей и педагогических работников образовательной организации Отношение численности руководителей и педагогических работников образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям за предыдущий учебный год, к общей численности руководителей и педагогических работников образовательной организации, включая работающих на условиях штатного совместительства (внешних совместителей)	Да	нет	10 0
9	Обеспечение открытости и доступности информации и копий документов, в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (наполняемость сайта в соответствии перечнем информации, копий уставных документов, предписаний контролирующих органов и др.	Да	нет	10 0
10	Реализация инновационных проектов и программ большую часть отчетного периода.	Да	нет	10 0

11	Наличие студентов, участвовавших в региональных, межрегиональных, национальных, международных чемпионатах профессионального мастерства «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia), региональных, межрегиональных, всероссийских этапах олимпиад, конкурсов профессионального мастерства обучающихся по программам СПО Количество студентов, участвовавших в региональных, межрегиональных, национальных и международных чемпионатах профессионального мастерства «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia), региональных, межрегиональных, всероссийских этапах олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, обучающихся по программам СПО	Да	нет	10 0
12	Аттестация педагогических работников	Да	нет	5 0
13	Исполнительская дисциплина: количество замечаний по срокам предоставления и содержанию отчетов, документов, информации, ед. доля документов, исполнительных качественно и в срок, от общего количества прописанных работнику документов	Да	нет	5 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Предписания 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

3.3. Критерии материального стимулирования заместителя директора по УР

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Количество обучающихся прошедших промежуточную аттестацию на «4» и «5»	Да	нет	10 0
2	Отсутствие предписаний надзорных органов в сфере образования, обоснованных жалоб, обращений, в том числе и на деятельность	Да	нет	10 0

	администрации: Количество предписаний надзорных органов в сфере образования за отчетный период, ед.			
3	Выполнение государственного задания по предоставлению государственных услуг по реализации основных профессиональных образовательных программ отношение фактических значений каждого количественного(объемного) показателя и каждого качественного показателя к плановым значениям	Да	нет	10 0
4	Выполнение контрольных цифр приема Доля обучающихся, принятых на обучение, от доведенных учредителем контрольных цифр приема	Да	нет	5 0
5	Исполнительская дисциплина: количество замечаний по срокам предоставления и содержанию отчетов, документов, информации, ед.	Да	нет	5 0
6	Количество обучающихся, не имеющих академической задолженности по промежуточной аттестации	Да	нет	10 0
7	Отсутствие замечаний по работе стипендиальной комиссии в соответствии с нормативными документами	Да	нет	20 0
8	Составление расписания при среднегодовой численности групп теоретического обучения	Да	нет	15 0
9	Организация работы с порталом Дневник.ру	Да		
10	Организация работы обучающихся заочного отделения	Да		

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
3	Предписания 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

3.4. Критерии материального стимулирования руководителя структура подразделения по воспитательной работе

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Наличие или отсутствие преступлений среди несовершеннолетних обучающихся	Да	нет	10 0
2	Выполнение государственного задания по предоставлению государственных услуг по реализации основных профессиональных образовательных программ отношение фактических значений каждого количественного(объемного) показателя и каждого качественного показателя к плановым значениям	Да	нет	10 0
3	Выполнение контрольных цифр приема Доля обучающихся, принятых на обучение, от доведенных учредителем контрольных цифр приема, %	Да	нет	5 0
4	Участие в конкурсах, форумах, конференциях, на районном, областном, всероссийском и международном уровнях, их результативность Количество мероприятий, в которых участвовал работник, ед.	Да	нет	10 0
5	Исполнительная дисциплина: количество замечаний по срокам предоставления и содержанию отчетов, документов, информации, ед. Доля документов, исполненных качественно и в срок, от общего количества отписанных работнику документов, %	Да	нет	5 0
6	Наличие кружков и секций, действующих по программам дополнительного образования в соответствии с нормативными документами	Да	нет	5 0
7	Участие педагогических работников в конкурсах, конференциях на районном, областном, всероссийском и международном уровнях, их результативность Количество педагогических работников, участвующих в конкурсах на районном, областном, всероссийском и международном уровнях, ставших победителями и призерами	Да	нет	10 0
8	Количество обучающихся в семьях находящихся в социально опасном положении, поставленных на учет в период обучения студентов в техникуме	Да	нет	10 0
9	Количество студентов поставленных на учет в ПДН в период обучения студентов в техникуме	Да		10 0

10	Отсутствие или наличие суицидов среди обучающихся Количество совершенных суицидов за отчетный период, чел.	Да		
11	Организация и проведение внутритехникумовских, районных, областных, всероссийских мероприятий			

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Предписания 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

3.5. Критерии материального стимулирования **руководителя структурного подразделения по АХР и ЧС**

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в техникуме (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	Да	нет	10 0
2	Благоустройство территории	Да		Не более 10
3	Качественный контроль за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка обслуживающим и техническим персоналом	Да	нет	10 0
4	Исполнительская дисциплина	Да	нет	5 0
5	Участие в проектах, программах по реконструкции материально-технической базы учреждения	Да	нет	15 0
6	Подписание акта приёмки техникума в установленный срок и без замечаний	Да	нет	10 0
7	Отсутствие письменных жалоб участников образовательного процесса на выполнение заявок	Да	нет	10 0

	по устранению технических неполадок по заявлениям качественно и в установленный срок			
8	Соблюдение установленных лимитов потребления коммунальных услуг	Да	нет	5 0
9	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов	Да	нет	10 0
10	Наличие экономии потребления тепловых ресурсов за текущий год по сравнению с предыдущим периодом	Да	нет	5 0
11	Наличие экономии потребления электроэнергии за текущий год по сравнению с предыдущим периодом	Да	нет	5 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

3.6. Критерии материального стимулирования старшего мастера

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	1. Отсутствие предписаний надзорных органов в сфере образования, обоснованных жалоб, обращений, в том числе и на деятельность администрации: Количество предписаний надзорных органов в сфере образования за отчетный период, ед.	Да	нет	10 0
2	2. Организация и проведение внутритехникумовских, районных, областных, всероссийских мероприятий	Да	нет	10 0

	Наличие организационно-распорядительных документов органов власти, краевого совета директоров о проведении мероприятий			
3	3. Организация стажировок для преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций на предприятиях работодателей (в профильных организациях)	Да	нет	10 0
4	4. Участие мастеров производственного обучения в конкурсах профессионального мастерства, конференциях на районном, областном, всероссийском уровнях, их результативность Количество педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства на районном, областном, всероссийском уровнях, ставших победителями и призерами	Да	нет	5 0
5	5. Выполнение контрольных цифр приема Доля обучающихся, принятых на обучение, от доведенных учредителем контрольных цифр приема, %	Да		10 0
6	6. Выполнение государственного задания по предоставлению государственных услуг по реализации основных профессиональных образовательных программ отношение фактических значений каждого количественного (объемного) показателя и каждого качественного показателя к плановым значениям	Да	нет	10 0
7	7. Организация учебной и производственной практик КЗ, УО выше среднего областного показателя	Да	нет	5 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Невыполнение требований должностной инструкции, приказов и распоряжений администрации учреждения	Да	-1
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1

3.7. Критерии материального стимулирования главного бухгалтера

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	баллы
---	---------------------------------------	------------	-------

п\п				
1	Своевременное внесение изменений в план ФХД в соответствии с уведомлениями	Да	нет	10 0
2	Отсутствие финансовых нарушений по результатам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности учреждения	Да	нет	10 0
3	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	Да	нет	10 0
4	Уровень средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения организации Отношение средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения к средней заработной плате региона	Да	нет	15 0
5	Динамика роста средней заработной платы мастеров и преподавателей по сравнению с предшествующим годом	Да	нет	5 0
6	Рост средств от приносящей доход деятельности по сравнению с предшествующим годом	Да	нет	20 0
7	Качественное составление и соблюдение сроков предоставления бухгалтерской отчетности Учредителю (по информации учредителя)	Да	нет	10 0
8	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные)	Да	нет	10 0
9	Отсутствие замечаний работников бухгалтерии по соблюдению норм законодательства и внутренней трудовой дисциплины	Да	нет	10 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Невыполнение требований должностной инструкции, приказов и распоряжений администрации учреждения	Да	-2
2	Нарушение сроков сдачи отчетов	Да	-2
3	Ненадлежащее ведение документации по профилю своей деятельности	Да	-2

3.8. Критерии материального стимулирования преподавателя.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Участие в общественной работе структурных подразделений и органов самоуправления учреждения (совет профилактики, волонтерство, Студенческий совет и др.)	Да	5 нет 0

2.	Динамика среднего качества знаний по всем преподаваемым учебным дисциплинам и МДК по результатам внутреннего мониторинга	Да	нет	15 0
3.	Количество обучающихся, не имеющих академическую задолженность по результатам внутреннего мониторинга	Да	нет	5 0
4.	4. Участие студентов в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах, конференциях, форумах и др. на внутритехникумовском, районном, областном, всероссийском, международном уровнях в дистанционной форме, их результативность	Да	нет	5 0
5.	5. Личное участие студентов в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах, конференциях, форумах и др. на внутритехникумовском, районном, областном, всероссийском, международном уровнях их результативность	Да	нет	10 0
6.	6. Участие педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства, форумах, конференциях, конгрессах, работе экспертных групп на внутритехникумовском, районном, областном, всероссийском, международном уровнях, в дистанционной форме, их результативность	Да	нет	5 0
7.	7. Личное участие педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства, форумах, конференциях, конгрессах, работе экспертных групп на внутритехникумовском, районном, областном, всероссийском, международном уровнях, их результативность	Да	нет	10 0
8.	8. Наличие или отсутствие замечаний по результатам внутритехникумовского контроля за отчетный период	Да	нет	15 0
9.	9. Количество открытых учебных занятий (внеклассных мероприятий, мастер-классов и др.)	Да	нет	5 0
10.	10. Качество открытых учебных занятий (внеклассных мероприятий, мастер-классов и др.), демонстрирующих эффективное использование современных образовательных технологий, оцененных на основе карт оценки УЗ	Да	нет	10 0
11.	11. Количество индивидуальных, курсовых, дипломных проектов	Да	нет	10 0
12.	12. Уровень исполнительской дисциплины	Да	нет	5 0

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
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 занятий без уважительной причины	Да		-2
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2
5	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

3.9. Критерии материального стимулирования мастера производственного обучения.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Наполняемость группы равна или выше среднего значения по техникуму за отчетный период	Да	нет	5 0
2	Количество открытых учебных занятий (внеклассных мероприятий, мастер-классов и др.)	Да	нет	10 0
3	Качество открытых учебных занятий (внеклассных мероприятий, мастер-классов и др.), демонстрирующих эффективное использование современных образовательных технологий, оцененных на основе карт оценки урока	Да	нет	10 0
4	Участие в общественной работе структурных подразделений и органов самоуправления учреждения (совет профилактики, СТК, волонтерство, СС и др.)	Да	нет	5 0
5	Динамка среднего качества знаний по всем преподаваемым учебным дисциплинам и МДК по результатам внутреннего мониторинга	Да	нет	5 0
6	6. Количество обучающихся, не имеющих академическую задолженность по результатам внутреннего мониторинга	Да	нет	5 0
7	Участие студентов в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах, конференциях, форумах и др. на внутритехникумовском, районном, областном, всероссийском, международном уровнях в дистанционной форме, их результативность	Да	нет	5 0
8	Личное участие студентов в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах, конференциях, форумах и др. на внутритехникумовском, районном, областном, всероссийском, международном уровнях их результативность	Да	нет	10 0
9	9. Участие педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства, форумах,	Да	нет	5 0

	конференциях, конгрессах, работе экспертных групп на внутритехникумовском, районном, областном, всероссийском, международном уровнях, в дистанционной форме, их результативность			
10	10. Личное участие педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства, форумах, конференциях, конгрессах, работе экспертных групп на внутритехникумовском, районном, областном, всероссийском, международном уровнях, их результативность	Да	нет	10 0
11	11. Численность выпускников, трудоустроившихся в первый год после выпуска по полученной специальности/ профессии	Да	нет	10 0
12	12. Наличие или отсутствие замечаний по результатам внутритехникумовского контроля за отчетный период	Да	нет	10 0
13	13. Количество правонарушений и преступлений, совершенных несовершеннолетними студентами за отчетный период	Да	нет	5 0
14	14. Наличие в группе обучающихся из числа детей-сирот	Да	нет	2 0
15	15. Уровень исполнительной дисциплины	Да	нет	5 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время обучения, организуемого матером производственного обучения	Да	-1
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся со стороны мастера производственного обучения	Да	-1
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1

3.10. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Контингент обучающихся, охваченный дополнительными образовательными программами	Да нет	10 0

2	Число обучающихся, занявших призовые места (1-3) на профессиональных, творческих конкурсах уровня учреждения или выше подготовленных работником			
	уровень техникума и района	Да	нет	3 0
	уровень области	Да	нет	6 0
	всероссийский и международный	Да		9 10
3	Реализация проектов сетевого взаимодействия по реализации дополнительных образовательных программ с ОО различных типов	Да	нет	10 0
4	Количество конструктивных развернутых выступлений (докладов, сообщений и др.) по вопросам, связанным с организацией, осуществлением и оценкой результативности образовательного процесса на уровне выше учреждения	Да	нет	10 0
5	Количество призовых мест, занятых работником в конкурсных мероприятиях			
	уровень техникума и района	Да	нет	3 0
	уровень области	Да	нет	6 0
	всероссийский уровень	Да	нет	10 0
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе	Да	нет	10 0
7	Наличие соглашений (договоров) о сотрудничестве в реализации дополнительных образовательных программ с социальными партнерами	Да	нет	10 0
8	Проведение мероприятий, направленных на формирование имиджа учреждения (рекламные акции, информация в СМИ, проведение Дней открытых дверей и т.д.)	Да	нет	10 0
9	Отсутствие замечаний за отчетный период по вопросам внутритехникумовского контроля	Да	нет	10 0
10	Уровень исполнительной дисциплины	Да	нет	5 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		баллы
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

3.11. Критерии материального стимулирования **социального педагога**.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Количество обучающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении, поставленных на учет в период обучения студентов в техникуме	Да	нет	5 0
2	Количество студентов поставленных на учет в ПДН в период обучения студентов в техникуме	Да	нет	5 0
3	Отсутствие или наличие суицидов среди обучающихся Количество совершенных суицидов за отчетный период, чел.	Да	нет	5 0
4	Результативность воспитательной работы с обучающимися «группы риска» положительная динамика снижения количества Преступлений, правонарушений, совершенных за отчетный период	Да	нет	5 0
5	Охват обучающихся «группы риска» кружковой работой – вовлечение всех детей «группы риска» в организованную досуговую деятельность	Да	нет	10 0
6	Реализация социальных проектов	Да	нет	10 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

3.12. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	1. Положительная динамика снижения количества правонарушений, совершенных обучающимися техникума за отчетный период	Да	нет	10 0
2	2. Отсутствие преступлений совершенных обучающимися за отчетный период	Да	нет	10 0
3	3. Отсутствие обращений к директору обучающихся, педагогов и родителей по поводу конфликтных ситуаций	Да	нет	10 0
4	4. Отсутствие замечаний за отчетный период по вопросам внутриучрежденческого контроля	Да	нет	10 0
5	5. Индивидуальная работа с родителями, обучающимися, педагогами	Да	нет	10 0
6	6. Число обучающихся, занявших призовые места (1-3) на профессиональных, творческих конкурсах уровня учреждения или выше подготовленных работником			
	- уровень техникума и района	Да	нет	3 0
	- уровень области	Да	Нет	6 0
	- всероссийский и международный уровень	Да	нет	9 10
7	Количество призовых мест, занятых работником в конкурсных мероприятиях			
	- уровень техникума и района	Да	нет	3 0
	- уровень области	Да	Нет	6 0
	- всероссийский и международный уровень	Да	нет	9 10
8	Объем научно-методической, учебно-методической продукции (публикаций) в авторских листах с обязательным размещением в Интернете на официальных сайтах	Да	нет	15 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2

2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

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

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы			
		Да	нет				
1	Количество и качество внутритехникумовских мероприятий проведенных работником за отчетный период	Да	нет	15 0			
2	Подготовка команд для участия в соревнованиях: уровень района	Да	нет	6 8			
	областной уровень						
3	Соблюдение безопасности при проведении учебных занятий	Да		10			
4	Количество призовых мест занятых командой техникума: уровень района уровень области	Да		10 20			
5	Количество конструктивных развернутых выступлений (докладов, сообщений и т.д.) по вопросам, связанным с организацией, осуществлением и оценкой результативности образовательного процесса на заседаниях (собраниях) органов самоуправления учреждения и выше:						
	уровень учреждения, района				Да	нет	6 0
	уровень области				Да	нет	8 0
	всероссийский и международный уровни				Да	нет	10 0
6	Количество призовых мест, занятых работником внутритехникумовском, районном, областном, всероссийском, международном уровнях конкурсных мероприятиях	Да	нет	10 0			
7	Отсутствие замечаний за отчетный период по вопросам внутриучрежденческого контроля	Да	нет	10 0			
8	Выполнение контрольных нормативов по уровню физической подготовки, сдача норм ГТО	Да	нет	10 0			

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время занятий, организованных руководителем физического воспитания	Да	-1
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся со стороны руководителя физического воспитания	Да	-1
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1

3.15. Критерии материального стимулирования юриста, юрисконсульта

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	1. Отсутствие нарушений при разработке и заключений государственных контрактов, договоров	Да	нет	15 0
2	2. Отсутствие нарушений при разработке проектов Устава, локальных актов, приказов директора техникума	Да	нет	15 0
3	3. Организация и проведение мероприятий, направленных на информирование сотрудников учреждения об изменениях в действующем законодательстве РФ	Да	нет	15 0
4	4. Своевременное и качественное исполнение служебных писем, претензий и других поручений руководителя по вопросам законодательства	Да	нет	15 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Невыполнение требований должностной инструкции, приказов и распоряжений администрации учреждения	Да	-1
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1
3	Ненадлежащее ведение документации по профилю своей деятельности	Да	-1

3.16. Критерии материального стимулирования бухгалтера

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Ведение документации в рамках должностных обязанностей (Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации)	Да	нет	10 0

2	Ведение бухгалтерского учета с поставщиками и заказчиками за оказанные услуги и составление соответствующей бухгалтерской отчетности. Отслеживание своевременной оплаты счетов.	Да	нет	10 0
3	Отражение на счетах бухгалтерского учета операций, связанные с движением продуктов питания, своевременное оприходование и списание материальных запасов на основании оправдательных документов.	Да	нет	10 0
4	Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей. Проведение внезапных ревизий у материально-ответственных лиц выборочно 1 раз в квартал.	Да	нет	5 0
5	Отсутствие финансовых нарушений по результатам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	Да	нет	10 0
6	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности в полном объеме.	Да	нет	5 0
7	Уровень исполнительской дисциплины работника (своевременное предоставление информации и др.). Соблюдение норм законодательства внутренней трудовой дисциплины.	Да	нет	10 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Невыполнение требований должностной инструкции, приказов и распоряжений администрации учреждения	Да	-1
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1
3	Ненадлежащее ведение документации по профилю своей деятельности	Да	-1

3.17. Критерии материального стимулирования бухгалтер по материалам

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Ведение документации в рамках должностных обязанностей (Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации)	Да	нет	10 0
2	Ведение бухгалтерского учета по приему и контролю первичной документации для начисления заработной платы (прием табелей, больничных листов, приказов (разноска в лицевые счета) и т.д.; расчеты по заработной плате, отправка реестров в банк). Своевременное удержание по исполнительным листам.	Да	нет	10 0

3	Правильное начисление и своевременное перечисление налогов в федеральный, региональный и местный бюджеты; страховые взносы в государственные внебюджетные социальные фонды.	Да	нет	10 0
4	Своевременное начисление стипендии, отправка реестров в банк. Своевременное удержание по исполнительным листам.	Да	нет	5 0
5	Отсутствие финансовых нарушений по результатам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	Да	нет	10 0
6	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности в полном объеме.	Да	нет	5 0
7	Уровень исполнительной дисциплины работника (своевременное предоставление информации и др.). Соблюдение норм законодательства внутренней трудовой дисциплины.	Да	нет	10 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Невыполнение требований должностной инструкции, приказов и распоряжений администрации учреждения	Да	-1
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1
3	Ненадлежащее ведение документации по профилю своей деятельности	Да	-1

3.18. Критерии материального стимулирования экономиста

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	1. Ведение документации в рамках должностных обязанностей (Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации)	Да	нет	10 0
2	Ведение бухгалтерского учета с поставщиками и заказчиками за оказанные услуги и составление соответствующей бухгалтерской отчетности. Отслеживание своевременной оплаты счетов. Принимать и проверять правильность оформления авансовых отчетов, путевых листов, составление экономически обоснованных калькуляций.	Да	нет	10 0
3	Отражение на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с движением основных	Да	нет	10 0

	средств, товарно-материальных ценностей, отслеживание своевременного их списания, наличие инвентарных номеров.			
4	Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей. Проведение внезапных ревизий у материально-ответственных лиц выборочно 1 раз в квартал.	Да	нет	5 0
5	Отсутствие финансовых нарушений по результатам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	Да	нет	10 0
6	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности в полном объеме.	Да	нет	5 0
7	Уровень исполнительной дисциплины работника (своевременное предоставление информации и др.). Соблюдение норм законодательства внутренней трудовой дисциплины.	Да	нет	5 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Невыполнение требований должностной инструкции, приказов и распоряжений администрации учреждения	Да	-1
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1
3	Ненадлежащее ведение документации по профилю своей деятельности	Да	-1

3.19. Критерии материального стимулирования библиотекаря

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	1. Обеспечение высокой читательской активности обучающихся	Да нет	5 0
2	2. Проведение мероприятий с обучающимися, проживающими в общежитии	Да нет	10 0
3	3. Количество конструктивных развернутых выступлений (докладов, сообщений и т.д.) по вопросам, связанным с организацией, осуществлением и оценкой результативности образовательного процесса на заседаниях (собраниях) органов самоуправления учреждения и выше:	Да нет	
	уровень техникума, района		6 0

	уровень области			8 0
	Всероссийский и международный уровни			10 0
4	Объем научно-методической, учебно-методической продукции (публикаций) в авторских листах с обязательным размещением в Интернете на официальных сайтах.(Сценарии мероприятий)	Да	нет	10 0
5	Организация комфортной библиотечной среды:			
	оформление выставок	Да	нет	10 0
6	6. Участие в общественной работе структурных подразделений и органов самоуправления учреждения (совет профилактики, стипендиальная комиссия, СС и др.)	Да	нет	5 0
7	7. Организация работы с электронной библиотекой	Да	нет	5 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Невыполнение требований должностной инструкции, приказов и распоряжений администрации учреждения	Да	-1
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся со стороны библиотекаря	Да	-1
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1

3.20. Критерии материального стимулирования секретаря учебной части

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Качественное ведение документации	Да нет	10 0
2	Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов и прочего	Да нет	10 0
3	Своевременный контроль за исполнением работниками учреждения приказов, распоряжений. Соблюдение сроков исполнения.	Да нет	10 0
4	Полнота банка данных (обработка и оформление личных дел обучающихся), необходимого для работы и эффективное его использование	Да нет	10 0
5	Качественное ведение архивной документации	Да нет	10 0

6	Квалифицированная работа процесса делопроизводства посредством локальной сети	Да	нет	10 0
---	---	----	-----	---------

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Невыполнение требований должностной инструкции, приказов и распоряжений администрации учреждения	Да	-1
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1

3.21. Критерии материального стимулирования делопроизводителя

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	Да	нет	15 0
2	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	Да	нет	15 0
3	Своевременность и полнота ознакомления работников с приказами и распоряжениями	Да	нет	15 0
4	Организация и приём посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений	Да	нет	1 0
5	Организация работы с входящей и исходящей документации	Да	нет	5 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Невыполнение требований должностной инструкции, приказов и распоряжений администрации учреждения	Да	-1
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1

3.22. Критерии материального стимулирования специалиста по охране труда

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
-------	---------------------------------------	------------	-------

1	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов (по вопросам санитарии, гигиены, экологии, аттестации рабочих мест)	Да	нет	10 0
2	Аттестация рабочих мест	Да	нет	10 0
3	Своевременное прохождение работниками и обучающимися медицинского осмотра	Да	нет	10 0
4	Отсутствие случаев производственного травматизма в учреждении за отчётный период	Да	нет	10 0
5	Своевременная и качественная сдача отчетов (избежание штрафов)	Да	нет	10 0
6	6.Отсутствие просроченных периодов обучения должностных лиц по охране труда, пожарной безопасности	Да	нет	10 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Невыполнение требований должностной инструкции, приказов и распоряжений администрации учреждения	Да	-1
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1
3	Ненадлежащее ведение документации по профилю своей деятельности	Да	-1

3.23.Критерии материального стимулирования коменданта

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов	Да	нет	6 0
2	Отсутствие случаев курения в помещениях общежития и на прилегающей территории.	Да	нет	12 0
3	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	Да	нет	6 0
4	Отсутствие долга по оплате за общежитие за отчётный период	Да	нет	6 0
5	Отсутствие невосстановленных случаев порчи имущества за отчётный период	Да	нет	6 0
6	Отсутствие зафиксированных случаев необоснованного нахождения студентов в общежитии во время учебного процесса	Да	нет	6 0
7	Качественное и своевременное проведение ремонтных работ	Да	нет	6 0
8	Наличие экономии потребления тепловых	Да		6

	ресурсов за текущий год по сравнению с предыдущим периодом		нет	0
9	Наличие экономии потребления электроэнергии за текущий год по сравнению с предыдущим периодом: (рассчитывается как отношение фактически потреблённой электроэнергии за текущий год к фактически потреблённой электроэнергии за предыдущий год, умноженное на 100%)	Да	нет	6 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Невыполнение требований должностной инструкции, приказов и распоряжений администрации учреждения	Да	-1
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1

3.24. Критерии материального стимулирования дежурного по общежитию

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Отсутствие нарушения пропускного режима: исключение пропуска в общежитии посторонних лиц	Да	нет	20 0
2	Обеспечение сохранности материальных ценностей общежития – исключение случаев выноса мебели, оборудования и других материальных ценностей без разрешения руководителя	Да	нет	20 0
3	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии.	Да	нет	20 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Невыполнение требований должностной инструкции, приказов и распоряжений администрации учреждения	Да	-1
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1

3.25. Критерии материального стимулирования слесаря-ремонтника.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
-------	---------------------------------------	------------	-------

1	Обеспечение бесперебойной работы систем холодного и горячего водоснабжения, канализации.	Да	нет	15 0
2	Осуществление проф. осмотра сантехнического оборудования, своевременное устранение неисправностей	Да	нет	15 0
3	Своевременное проведение профилактического планового ремонта системы отопления. (опрессовка и т. д.)	Да	нет	15 0
4	Работа без больничных листов	Да	нет	15 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Невыполнение требований должностной инструкции, приказов и распоряжений администрации учреждения	Да	-1
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1
3	Ненадлежащее ведение документации по профилю своей деятельности	Да	-1

3.26. Критерии материального стимулирования слесарь по ремонту электрооборудования

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Обеспечение эффективной эксплуатацию, технического обслуживания и своевременного ремонта электрооборудования.	Да нет	15 0
2	Выполнение заданий не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ,	Да нет	15 0
3	Работа без больничных листов	Да нет	15 0
4	Отсутствие чрезвычайных ситуаций, произошедших по вине работника	Да нет	15 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Невыполнение требований должностной инструкции, приказов и распоряжений администрации учреждения	Да	-1
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1

3	Ненадлежащее ведение документации по профилю своей деятельности	Да	-1
---	---	----	----

3.27. Критерии материального стимулирования сторожа

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обеспечение сохранности здания (Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.; в случае совершения или попытки хулиганских действий - немедленный вызов наряда милиции и оповещение администрации)	Да	нет	20 0
2	Обязательный приём-сдача смен (в начале и конце смены -обход здания изнутри и снаружи с обязательной фиксацией в журнале всех нарушений и информированием сдающего/принимającego смену вахтёра)	Да	нет	20 0
3	Отсутствие нарушений в периодичности обхода территории	Да	нет	20 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Невыполнение требований должностной инструкции, приказов и распоряжений администрации учреждения	Да	-1
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1
3	Ненадлежащее ведение документации по профилю своей деятельности	Да	-1

3.28. Критерии материального стимулирования уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Работа по взаимозаменяемости сотрудников техникума, находящихся в отпусках, больничных листах и т.д.	Да	нет	15 0
2	Подготовка закрепленных помещений к новому учебному году, участие в ремонтных работах	Да	нет	15 0
3	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории соответствии с санитарными нормами.	Да	нет	15 0
4	Обеспечение порядка на закреплённой территории (оперативное извещение о имеющихся недостатках). Исправное состояние, дверей, окон, и т.д.; своевременное оповещение соответствующей службы и руководителя АХЧ	Да	нет	15 0

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Невыполнение требований должностной инструкции, приказов и распоряжений администрации учреждения	Да	-1
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1
3	Ненадлежащее ведение документации по профилю своей деятельности	Да	-1

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

3.30. Размер выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливается приказом учредителя.

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

3.32. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора учреждения (техникума).

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

3.34. 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.

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

3.36. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы директор учреждения знакомит сотрудников с итоговым оценочным листом, в котором работники ставят дату ознакомления и роспись.

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

3.38. 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 учреждения.

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

3.40. На основании представления директора орган самоуправления учреждения 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 учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

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

3.42. 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 учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику рассчитывается по формуле:

$HE = (Д \times Б) / М$, где:

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

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

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 рублей, а общая сумма баллов, набранная работниками учреждения, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей.

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

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

4. Стимулирование работников учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда 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.

5. Выплата премий и вознаграждений (далее именуются - премии) работникам учреждения (техникума) производится по приказу директора учреждения (техникума) при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда. Премияльные выплаты производятся к праздничным дням, по итогам работы за год (месяц, квартал), к юбилейным датам на основании Положения о премировании, утверждаемого директором учреждения (техникума). Размер премии предельными размерами не ограничивается.

6. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных и (или) внебюджетных финансовых средств директор учреждения (техникума) вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательством порядке.

Приложение №4

к Положению по оплате труда работников ГБПОУ УИЭТ

Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):	
Преподавателям профессиональных образовательных организаций	20
2. За проверку тетрадей:	
Преподавателям русского языка в общеобразовательных организациях, в которых обучение ведется на родном (нерусском) языке,	15
3. За проверку письменных работ:	
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе	15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии	10
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ	10
5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:	
Преподавателям (старшим преподавателям), мастерам	до 15

производственного обучения в профессиональных образовательных организациях	
6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:	
Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения	до 15
7. За заведование заочным отделением:	
Преподавателям и старшим преподавателям	до 25
8. 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
9. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ):	
Педагогам	до 25
10. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Педагогам	до 20
При наличии комбинированных мастерских	до 35
11. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
В общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната) педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
12. За ведение бухгалтерского учета по подсобному сельскому хозяйству:	
Главным бухгалтерам (бухгалтерам) профессиональных образовательных организаций при отсутствии бухгалтера по	до 15

подсобному сельскому хозяйству	
13. За заведование учебно-консультационными пунктами:	
Учителям и другим педагогическим работникам	10
14. За руководство отделами:	
Во внешкольных организациях при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела):	
Педагогам дополнительного образования	30
15. Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой	до 35
16. Педагогическим работникам учреждения (техникума) за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
17. Работникам учреждения за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
18. 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.
3. Классное руководство не должно поручаться и дополнительная оплата не производится: преподавателям в период нахождения студентов 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 учреждении; лицам, работающим преподавателями по совместительству или для которых учреждение не является местом основной работы. Преподаватель может осуществлять классное руководство только в одной учебной группе.

дисциплины, кружка):

- 1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- 2) руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- 3) 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.

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

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

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

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

Приложение № 5
к Положению по оплате труда
работников ГБПОУ УИЭТ

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, определен 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» (с изменениями на 29 декабря 2015 года)

3. 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 учреждении (техникуме) или профилю преподаваемого предмета (курса,

скреплено печатью

58 Литература всемирная лист (ов)

Директор Л.И. Комарова
ГБПОУ УИЭТ

