



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Павловский техникум народных художественных промыслов России»
(ГБПОУ ПТ НХП РФ)

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
ГБПОУ ПТ НХП РФ
Протокол от 31 августа 2023 г.
№ 10


УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
ГБПОУ ПТ НХП РФ
от 31 августа 2023 г.
№ 01-23/158а

Регистрационный № 05-К/23

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГБПОУ ПТ НХП РФ

г. Павлово
2023 г.

| | | | |
|--|---|---|-----------|
|  | МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Павловский техникум народных художественных промыслов России» | Положение об оплате труда работников | Рег. |
| | | | № 05-К/23 |

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 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, науки и молодежной политики Нижегородской области», другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.1. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Павловский техникум народных художественных промыслов России», учредителем которого является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области (далее – организация).

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников организации устанавливается в целях:

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

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

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

Отраслевая система оплаты труда работников устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом



департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 229;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 230;

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

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения профкома первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

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

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

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

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

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



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

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

Министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации (не более 40 процентов).

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

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


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

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников организации распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем организации по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

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

2.3. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации (примерные штатные расписания по типам образовательных организаций

| | | | |
|--|---|---|-----------|
|  | МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Павловский техникум народных художественных промыслов России» | Положение об оплате труда работников | Рег. |
| | | | № 05-К/23 |

утверждаются приказами министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. № 216н; от 5 мая 2008 г. № 217н; от 18 июля 2008 г. № 342н.

Штатная численность работников организации устанавливается руководителем организации исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации. В случае оптимизации структуры и численности работников организации экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 г. № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

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

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

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4. приложения 1 к настоящему Положению) (далее – минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).



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

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организаций устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 к настоящему Положению.

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

2.8. Работникам организации устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении



стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в приложении 4 к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

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

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

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

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

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

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

2.9.8. 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.

2.9.9. Руководитель организации проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, являющегося учредителем организации. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет руководитель организации.

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

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

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организации 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 пунктом 2.12 настоящего Положения.

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

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

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

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 2.10.7 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.

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

2.10.7. Объем учебной нагрузки преподавателей организации устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в организации. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".



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

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, 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 учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в организации его руководителем, определяется министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем организации. Преподавательская работа в организации для указанных работников совместительством не считается.

2.10.8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых организация 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 организации, 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 организации.

| | | |
|---|---|-----------|
|  МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Павловский техникум народных художественных промыслов России» | Положение об оплате труда работников | Рег. |
| | | № 05-К/23 |

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

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

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


2.11.3. 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.

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 2.11.3 настоящего Положения.

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

| | | | |
|--|---|---|-----------|
|  | МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Павловский техникум народных художественных промыслов России» | Положение об оплате труда работников | Рег. |
| | | | № 05-К/23 |

Если в образовательной организаций учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и основной оплачиваемый ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время основного оплачиваемого ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится. Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

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

2.11.6. В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном на начало учебного года.

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

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

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

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

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

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



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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

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

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

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

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

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

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

| п/п | Контингент обучающихся | Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда | | |
|-----|---|--|-----------------------|---------------------------------|
| | | профессор, доктор наук | доцент, кандидат наук | лица, не имеющие ученой степени |
| 1. | Обучающиеся в профессиональных образовательных организациях | 0,05 | 0,04 | 0,03 |

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

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



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

III. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя

3.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 г. № 34 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений".

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

Министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной организации на очередной финансовый год и на плановый период.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя на среднемесячную заработную плату работников этой организации (без учета заработной



платы соответствующего руководителя, его заместителей). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, заместителей руководителя 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 руководителя организации осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, утверждаемыми министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации. Размеры премирования руководителя организации, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

Для руководителя организации 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 организации. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

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

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

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

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

при выслуге лет более 10 лет – до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителя организации – в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утвержденном министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области;

для заместителей руководителя, за исключением заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, – в зависимости от общего педагогического стажа;

для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, в – зависимости от общего стажа работы.

3.7. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник



культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

3.8. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 г. № 907.

IV. Другие вопросы оплаты труда


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

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

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

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

4.5. Положением об оплате труда работников 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.

| | | |
|---|---|-----------|
|  МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Павловский техникум народных художественных промыслов России» | Положение об оплате труда работников | Рег. |
| | | № 05-К/23 |

Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом организации.

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

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



к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ ПТ НХП РФ

**Порядок
формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников
государственных организаций, осуществляющих образовательную
деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных
организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство
образования, науки и молодежной политики
Нижегородской области**

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

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

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

| Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень | Минимальный оклад, руб. |
|--|-------------------------|
| Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части) | 4 371 |

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

| Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
|--|-------------------------------------|-------------------------|
| 1 квалификационный уровень инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый | 1,0 | 9 588 |
| 2 квалификационный уровень педагог дополнительного образования | 1,11 | 10 655 |
| 3 квалификационный уровень мастер производственного обучения методист, педагог - психолог | 1,17 | 11 490 |
| 4 квалификационный уровень преподаватель преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания | 1,22 | 12 037 |



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

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
|---|-------------------------------------|-------------------------|
| Должности педагогических работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников Минимальный оклад: 9 616 руб. | | |
| 4 квалификационный уровень (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями) | 1,22 | 11 732 |

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
|---|-------------------------------------|-------------------------|
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 7 236 |
| 2 квалификационный уровень | 1,04 | 7 537 |
| 3 квалификационный уровень | 1,09 | 7 839 |

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

1.10. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников образования, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты:

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

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

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



деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

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

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

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

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

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

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
|---|-------------------------------------|-------------------------|
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 6 366 |
| 2 квалификационный уровень | 1,08 | 6 875 |

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

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
|---|-------------------------------------|-------------------------|
| 1 квалификационный уровень | 1,02 | 7 057 |
| 2 квалификационный уровень | 1,04 | 7 196 |
| 3 квалификационный уровень | 1,11 | 7 680 |
| 4 квалификационный уровень | 1,17 | 8 095 |
| 5 квалификационный уровень | 1,26 | 8 718 |

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



| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
|---|-------------------------------------|-------------------------|
| 1 квалификационный уровень | 1,00 | 8 303 |
| 2 квалификационный уровень | 1,20 | 9 964 |
| 3 квалификационный уровень | 1,40 | 11 624 |
| 4 квалификационный уровень | 1,55 | 12 870 |
| 5 квалификационный уровень | 1,67 | 13 866 |

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

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
|---|-------------------------------------|-------------------------|
| 1 квалификационный уровень | 1,0 | 16 542 |
| 2 квалификационный уровень | 1,1 | 18 196 |
| 3 квалификационный уровень | 1,25 | 20 678 |

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

за выслугу лет:

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

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

2.7. Положением об оплате труда для работников ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

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

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



Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 095 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 779 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

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



| Квалификационные уровни | Квалификационные разряды | Наименование профессии | Повышающий коэффициент в зависимости от профессии |
|--|--------------------------|---|---|
| Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня". Размер минимальной ставки заработной платы: 5 095 руб. | | | |
| 1 | 2 | Кухонный работник | 1,04 |
| | 3 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 1,09 |
| Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня". Размер минимальной ставки заработной платы: 5 779 руб. | | | |
| 1 | 5 | Повар | 1,11 |
| | | Слесарь по ремонту автомобилей | 1,11 |
| | | Слесарь-сантехник | 1,11 |
| | | Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | 1,11 |

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

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

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

3.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не



включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

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

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



ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ ПТ НХП РФ

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

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по профессии | Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), руб. |
|-------|---|-------------------------------------|--|
| | ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие) | | 14 327 |



ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ ПТ НХП РФ

Выплаты компенсационного характера

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

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


| № | Перечень оснований | Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) |
|---|---|--|
| 1 | Старшим мастерам и мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций, организованных для обучения профессиям художественных ремесел. | 15 |

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

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

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

| № п/п | Наименование доплат | Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада) |
|-------|--|---|
| 1. | За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) | не ниже 35 |
| 2. | За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными | Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) |

| | | | |
|--|---|---|-----------|
|  | МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Павловский техникум народных художественных промыслов России» | Положение об оплате труда работников | Рег. |
| | | | № 05-К/23 |

| | | |
|----|--|--|
| | <p>условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")</p> | <p>опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.</p> |
| 3. | <p>За ненормированный рабочий день водителям автомобилей</p> | 25 |
| 4. | <p>За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса</p> | 25 10 |
| 5. | <p>За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад</p> <p>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).</p> | <p>не менее чем в двойном размере</p> <p>не менее двойной часовой или дневной ставки;</p> <p>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</p> |



| | | |
|---|--|------------------------|
| 6 | Водителям школьных автобусов, непосредственно занятым перевозкой детей | 5000 рублей ежемесячно |
|---|--|------------------------|

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

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

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

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



ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ ПТ НХП РФ

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБПОУ ПТ НХП РФ
(далее – Положение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБПОУ ПТ НХП РФ, учредителем которого является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области (далее – организация), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

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

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

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

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

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

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;
- выплаты за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях;
- выплаты 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. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы организаций изложен в разделе 3 настоящего приложения.

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

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

2.1.4. Выплаты молодым специалистам в размере 3 000 рублей ежемесячно устанавливаются выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в учреждения образования Нижегородской области в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно. Период выплат – ежемесячно, в течении трех лет с момента начала трудовой деятельности (в указанный период не включается: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации устанавливаются приказом руководителя организации на период, предусмотренный положением об оплате труда. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

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

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

2.6. Стимулирование труда руководителей организации, заместителей руководителей производится только по основной должности.


3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам организации за качество и высокие результаты работы



3.1. Критерии материального стимулирования руководителя организации.

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

| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | | Баллы |
|-------|---|------------|-----|-------|
| | | | | |
| 1 | Сохранение контингента обучающихся | Да | | 2 |
| 2 | Повышение квалификации | Да | | 1 |
| 3 | Модернизация образовательного процесса и процесса управления | Да | | 2 |
| 4 | Информатизация управленческой деятельности | Да | | 1,5 |
| 5 | Наличие сайта ОО | Да | | 1 |
| 6 | Наличие Положения о стимулировании труда работников ОО | Да | | 0,5 |
| 7 | Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации | Да | | 2 |
| 8 | Применение в образовательном процессе здоровые берегающих технологий | Да | | 2 |
| 9 | Комплектование классов третьей ступени в соответствии с численностью контингента, определенного лицензией | Да | | 2 |
| 10 | Занятость учащихся во внеурочное время. | Да | | 2 |
| 11 | Методическая работа коллектива ОО | Да | | 1 |
| 12 | Правонарушения обучающихся | | Нет | 2 |
| 13 | Исполнение бюджета | Да | | 1 |
| 14 | Педагогические кадры | Да | | 1 |
| 15 | Организация питания | Да | | 2 |
| 16 | Особые условия труда | Да | | 2 |
| 17 | Особый статус ОО | Да | | 1-2 |
| 18 | Наличие призеров и победителей олимпиад, научных обществ учащихся (далее - НОУ), соревнований и конкурсов - на уровне района города и на уровне городского поселения | Да | | 0,5 |

| | | |
|--|---|-----------|
|  МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Павловский техникум народных художественных промыслов России» | Положение об оплате труда работников | Рег. |
| | | № 05-К/23 |

| | | | |
|----|---|----|-----|
| | - на городском уровне или уровне района области | Да | 1 |
| | - на областном уровне | Да | 1,5 |
| | - на федеральном уровне | Да | 2 |
| 19 | Действующие органы самоуправления. | Да | 1 |
| 20 | Наличие реализуемой эффективной программы развития ОО | Да | 2 |
| 21 | Участие в экспериментальной работе | Да | 1 |
| 22 | Наличие системы мониторинга в ОО | Да | 2 |
| 23 | Наличие системы работы с документами. | Да | 1 |
| 24 | Сетевое взаимодействие с другими ОО | Да | 1 |
| 25 | Привлечение внебюджетных средств | Да | 1 |
| 26 | Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса | Да | 2 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

| № п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | баллы |
|-------|--|------------|-------|
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте | Да | -2 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации | Да | -2 |
| 3 | Предписания Госпожнадзора, не выполненные своевременно за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации | Да | -2 |
| 4 | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах | Да | -2 |

3.2. Критерии материального стимулирования заместителей директора организации

3.2.1. Критерии материального стимулирования заместителя директора по УПР

| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Макс. кол-во баллов |
|-------|---|------------|---------------------|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики | да | 3,0 |
| 2. | Система работы заместителя директора с документами, согласно должностной инструкции, наличие и выполнение плана работы | да | 2,0 |
| 3. | Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов в процессе принятия управленческих решений. | да | 2,0 |



| | | | |
|-----|--|----------------|--------------------------------------|
| 4. | Участие в управлении техникумом: работа в Совете техникума, в Совете профилактики техникума, коллегиальных органах и комиссиях. | да | 2,0 |
| 5. | Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам, привлечение спонсорских средств для укрепления материально-технической базы техникума. | да | 2,0 |
| 6. | Работа по оснащению мастерских, кабинетов, лабораторий современным оборудованием, материалами, наглядными пособиями и техническими средствами обучения. | да | 2,0 |
| 7. | Сохранение контингента обучающихся (отсутствие отсева без уважительных причин). | да | 1,0 |
| 8. | Доля выпускников, трудоустроившихся не позднее завершения первого года выпуска, в общей численности выпускников, % | да | 1,0 |
| 9. | Применение в учебно-воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий. | да | 2,0 |
| 10. | Организация и проведение олимпиад, конкурсов, внеурочных мероприятий с публикацией на сайте техникума. | да | 6,0 |
| 11. | Организация повышения квалификации педагогических работников. | да | 1,0 |
| 12. | Доля педагогических работников, прошедших стажировку на предприятиях работодателей, к общему числу педагогических работников, % | да | 2,0 |
| 13. | Система работы с документацией педагогических работников. | да | 2,0 |
| 14. | Наличие подготовленных и проведённых открытых мероприятий у педагогических работников. | да | 1,0 балл за урок |
| 15. | Методическая работа педагогических работников, наличие оформленных методических разработок, материалов внеурочной работы. | да | 2,0 |
| 16. | Наличие педагогических работников, получивших гранты и премии за инновационную деятельность, а также победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства с публикацией на сайте техникума. | да | 1,0 |
| 17. | Участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников. | | 1,0 |
| 18. | Наличие и выполнение плана посещения учебных занятий с проведением анализа и индивидуального консультирования педагогических работников. | да | 1,0 за каждое посеще ние |
| 19. | Работа с родителями: организация и проведение родительских собраний, индивидуальная работа. | да | 1,5 |
| 20. | Повышение квалификации: прохождение аттестационных процедур, курсовой подготовки, обучение в ВУЗах, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, конкурсах, соревнованиях, выставках и т.д., публикация в профессиональной прессе с публикацией на сайте техникума - на городском уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне. | да да да | 1,0 1,5 2,0 |




| | | | |
|-----|--|----|--|
| 21. | Наличие активной творческой работы: личные выставки, конференции, круглые столы, участие с выступлениями, сообщениями на педагогических советах, заседаниях ПЦК, участие в педагогических чтениях, семинарах; участие в проектах, внедрение новых образцов изделий для дальнейшего их изготовления на уроках производственного обучения и исполнительского мастерства, с последующей реализацией и публикацией на сайте техникума. | да | 2,0 за каждое меропри ятие |
|-----|--|----|--|

| № п/п | Критерии понижающие стимулирующую часть оплаты труда заместителю директора по УПР | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
|-------|--|----------------|---------------------------|
| 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 Рособнадзора (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 педагогических работников. | да | -1 |
| 5. | Наличие дисциплинарного взыскания: – замечание; – выговор. | да да | -20 -40 |

Максимальное количество баллов 40

3.2.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора по ВР

| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измери тели | Колич ество баллов |
|-------|---|----------------|--------------------------|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики. | да | 3,0 |
| 2. | Система работы заместителя директора с документами, согласно должностной инструкции, наличие и выполнение плана работы. | да | 2,0 |
| 3. | Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов в процессе принятия управленческих решений. | Да | 2,0 |
| 4. | Участие в управлении техникумом: работа в Совете техникума, в Совете профилактики техникума, коллегиальных органах и комиссиях. | да | 2,0 |
| 5. | Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам, привлечение спонсорских средств для укрепления материальной технической базы техникума. | да | 2,0 |
| 6. | Сохранение контингента обучающихся (отсутствие отсева без уважительных причин). | да | 1,0 |
| 7. | Доля выпускников по основным образовательным программам, трудоустроившимся не позднее завершения первого года после выпуска, в общей численности выпускников, %. | да | 1,0 |

| | | | |
|--|---|---|-----------|
|  | МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Павловский техникум народных художественных промыслов России» | Положение об оплате труда работников | Рег. |
| | | | № 05-К/23 |

| | | | |
|-----|--|----------------|--|
| 8. | Применение в учебно-воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий. | да | 2,0 |
| 9. | Работа с обучающимися «группы риска» и попавших в трудную жизненную ситуацию | да | 4,0 |
| 10. | Организация и проведение олимпиад, конкурсов, внеурочных мероприятий. | да | 6,0 |
| 11. | Система работы с документами курируемых педагогов. | да | 2,0 |
| 12. | Методическая работа курируемых педагогов, наличие оформленных методических разработок, материалов внеурочной работы. | да | 2,0 |
| 13. | Наличие подготовленных и проведённых открытых мероприятий у курируемых педагогов. | да | 1,0 |
| 14. | Наличие курируемых педагогов, получивших гранты и премии за инновационную деятельность, а также победителей и призеров конкурсов. | да | 2,0 |
| 15. | Наличие и выполнение плана посещения уроков с проведением анализа и индивидуального консультирования педагогов. | да | 1,0 |
| 16. | Работа с родителями: организация и проведение родительских собраний, индивидуальная работа. | да | 1,5 |
| 17. | Наличие активной творческой работы заместителя директора: конференции; круглые столы; участие с выступлениями, сообщениями на педагогических советах, заседаниях предметно-цикловых комиссий; участие в педагогических чтениях, семинарах; участие в проектах, выставках – ярмарках. | да | 2,0 За каждо е мероп риятие |
| 18. | Повышение квалификации: прохождение аттестационных процедур, курсовой подготовки, обучение в ВУЗах, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, конкурсах, соревнованиях, выставках и т.д., публикация в профессиональной прессе: - на городском уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне. | да да да | 1,0 1,5 2,0 |
| | Максимальное количество баллов | | 40 |

| № п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Количество баллов |
|-------|--|------------|-------------------|
| 1 | Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции). | да | - 2,0 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно. | да | - 2,0 |
| 3 | Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно. | да | - 2,0 |
| 4 | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов. | да | - 1,0 |
| 5 | Правонарушения в группе. | да | - 0,5 |



| | | | |
|---|--|----------|------------|
| 6 | Преступления в группе | да | - 1,5 |
| 7 | Наличие дисциплинарного взыскания: – замечание; – выговор. | да да | -20 -40 |

3.2.3. Критерии материального стимулирования заместителя директора по БХР

| № | Критерии материального стимулирования | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
|-----|--|----------------|---------------------------|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики | да | 3 |
| 2. | Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции | да | 2 |
| 3. | Отсутствие замечаний по организации работ по уборке помещений техникума | да | 3,5 |
| 4. | Отсутствие замечаний по организации работ по благоустройству территории техникума | да | 2 |
| 5. | Отсутствие замечаний со стороны проверяющих | да | 2 |
| 6. | Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок | да | 2 |
| 7. | Своевременность заключения договора ОСАГО и договора по страхованию перевозок детей на, а/транспорте | да | 2 |
| 8. | Своевременность и отсутствие замечаний при прохождении технического осмотра автобусами | да | 2 |
| 9. | Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности техникума | да | 2 |
| 10. | Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту | да | 2 |
| 11. | Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | да | 2 |
| 12. | Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно- материальных ценностей | да | 2 |
| 13. | Своевременная постановка на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности | да | 2 |
| 14. | Работа в программе «Энергосбережение и повышение энергетической эффективности предприятия» | да | 2 |
| 15. | Четкое соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей | да | 2 |
| 16. | Участие в управлении техникумом: работа в Совете техникума. коллегиальных органах, комиссиях | да | 2 |
| 17. | Работа с общественными организациями, органами государственно-общественного управления по курируемым вопросам, привлечение спонсорских средств для укрепления материально-технической базы техникума. | да | 2 |



| 18. | Повышение квалификации: прохождение аттестационных процедур, курсовой подготовки, обучение в ВУЗах, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, и т.д., публикация в профессиональной прессе с публикацией на сайте техникума - на городском уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне. | да да да | 1,0 1,5 2,0 |
|--------|--|----------------|---------------------------|
| Итого: | | | 40 |
| № | Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (должностной инструкции) | да | -2 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно | да | -2 |
| 3 | Предписания государственной инспекции РФ по пожарному надзору, не выполненные своевременно | да | -2 |
| 4 | Наличие дисциплинарного взыскания: - замечание; - выговор. | да да | -20 -40 |

3.3. Критерии материального стимулирования руководителя физической культуры


| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
|-------|--|----------------|---|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики | да | 3,0 |
| 2. | Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции. | да | 6,0 |
| 3. | Повышение квалификации: прохождение аттестационных процедур, курсовой подготовки, обучение в ВУЗах, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, конкурсах, соревнованиях, выставках и т.д., публикация в профессиональной прессе: - на городском уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне. | да да да | 1,0 1,5 2,0 |
| 4. | Наличие методической работы руководителя физической культуры (материалы аттестации педагогического работника, методические разработки внеклассных мероприятий, открытых учебных занятий, материалы докладов на семинарах, педагогических советах). | да | За каждую разработ ку 2,0 балла |
| 5. | Проведение открытых уроков, открытых внеклассных мероприятий. | да | 6,0 |
| 6. | Участие сборной команды в соревнованиях: - городских, | да | 1,0 |



| | | | |
|-----|---|----------------|-------------------------------------|
| | - зональных, - областных. | да да | 1,5 2,0 |
| 7. | Наличие победителей и призёров в спортивных соревнованиях: - городских, - зональных, - областных. | да да да | 1,0 1,5 2,0 |
| 8. | Результативность областной спартакиады: - призовые места, - в десятке лучших, - в двадцатку лучших. | да да да | 3,0 2,0 1,0 |
| 9. | Проведение внеклассных мероприятий для обучающихся по предмету: олимпиады, конкурсы, викторины, стенгазеты, соревнования | да | За каждое меропри ятие 2,0 |
| 10. | Организация и проведение уроков и внеклассных мероприятий в ФОКе "Звезда" | да | 0,5 |
| 11. | Наличие активного взаимодействия с мастерами производственного обучения, преподавателями – предметниками, классными руководителями, кураторами групп, психологом техникума, социальным педагогом. | да | 2,0 |
| | Максимальное количество баллов | | 32 |
| № | Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
| 1 | Травматизм учащихся и нарушение норм техники безопасности во время образовательного процесса | да | - 2,0 |
| 2 | Обоснованные жалобы с нарушением прав обучающихся, нашедших отражение в административных актах. | да | - 2,0 |
| 3 | Невыполнение учебной программы | да | - 2,0 |
| 4 | Наличие обучающихся, неуспевающих по физической культуре | да | - 1,0 |
| 5 | Наличие дисциплинарных взысканий: - взыскание. - выговор. | | - 16,0 - 32,0 |

3.4. Критерии материального стимулирования преподавателя – организатора ОБЖ

| № п/ п | Критерии материального стимулирования | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
|--------------|---|----------------|---------------------------|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики | да | 3,0 |
| 2. | Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции. | да | 6,0 |
| 3. | Повышение квалификации: аттестация преподавателя, прохождение курсовой подготовки, обучение в ВУЗах, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, конкурсах, соревнованиях, выставках и т.д., публикация в профессиональной прессе: - на городском уровне; - на областном уровне; | да | 1,0 |

| | | | |
|--|---|---|-----------|
|  | МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Павловский техникум народных художественных промыслов России» | Положение об оплате труда работников | Рег. |
| | | | № 05-К/23 |

| | | | |
|-----|---|----------------|---------------------------------|
| | - на федеральном уровне. | да да | 1,5 2,0 |
| 4. | Наличие методической работы преподавателя - организатора ОБЖ (материалы аттестации педагогического работника, методические разработки внеклассных мероприятий, открытых учебных занятий, материалы докладов на семинарах, педагогических советах). | да | За каждую разработку 2,0 балла |
| 5. | Участие команд, обучающихся в соревнованиях: - городских, - зональных, - областных. | да да да | 1,0 1,5 2,0 |
| 6. | Наличие призовых мест у обучающихся в соревнованиях: - городских, - зональных, - областных. | да да да | 1,0 1,5 2,0 |
| 7. | Проведение открытых уроков, открытых внеклассных мероприятий | да | 6,0 |
| 8. | Разработка и проведение внеклассных мероприятий для обучающихся по предмету: олимпиады, конкурсы, викторины, стенгазеты | да | За каждое мероприятие 2,0 балла |
| 9. | Наличие активного взаимодействия с мастерами производственного обучения, преподавателями – предметниками, классными руководителями, психологом техникума, социальным педагогом. | да | 1,0 |
| 10. | Наличие активной творческой работы преподавателя - организатора ОБЖ: выступления на педагогических советах, заседаниях предметно-цикловых комиссий, семинарах в техникуме | да | За каждое мероприятие 2,0 балла |
| 11. | Своевременная организация обучающихся допризывного возраста для первоначальной постановки на военный учёт. Отсутствие замечаний при подготовке 15 наименований документов по таблице срочных донесений для военкомата, документов по ГО и ЧС, по проведению практических занятий и тренировок по действиям обучающихся и персонала техникума в экстремальных ситуациях. | да | 1,5 |
| 12. | Максимальное количество баллов | | 32 |
| № | Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда | Измерители | Макс. кол-во баллов |
| 1 | Травматизм обучающихся и нарушение норм техники безопасности во время образовательного процесса | да | -2,0 |
| 2 | Обоснованные жалобы с нарушением прав обучающихся, нашедших отражение в административных актах. | да | -2,0 |
| 3 | Невыполнение учебной программы | да | -2,0 |
| 4 | Наличие неуспевающих обучающихся | да | -1,0 |
| 5 | Наличие дисциплинарных взысканий: - взыскание. - выговор. | | - 16,0 - 32,0 |

3.5. Критерии материального стимулирования старшего мастера



| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Макс. кол-во баллов |
|-------|---|------------|---------------------|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики. | да | 3,0 |
| 2. | Система работы старшего мастера с документами, согласно должностной инструкции, наличие и выполнение плана работы на месяц | да | 2,0 |
| 3. | Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов в процессе принятия управленческих решений. | Да | 2,0 |
| 4. | Участие в управлении техникумом: работа в Совете техникума, в Совете профилактики техникума, коллегиальных органах и комиссиях. | да | 2,0 |
| 5. | Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам, привлечение спонсорских средств для укрепления материально-технической базы. | да | 2,0 |
| 6. | Работа по оснащению мастерских, кабинетов современным оборудованием, материалами, наглядными пособиями и техническими средствами обучения. | да | 2,0 |
| 7. | Сохранение контингента обучающихся (отсутствие отсева без уважительных причин). | да | 1,0 |
| 8. | Доля выпускников, трудоустроившихся не позднее завершения первого года выпуска в общей численности выпускников, % | да | 1,0 |
| 9. | Применение в учебно-воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий. | да | 2,0 |
| 10. | Организация и проведение олимпиад, конкурсов, внеурочных мероприятий с публикацией на сайте техникума. | да | 6,0 |
| 11. | Организация повышения квалификации мастеров производственного обучения. | да | 1,0 |
| 12. | Доля мастеров производственного обучения, прошедших стажировку на предприятиях работодателей, к общему числу мастеров п/о, % | да | 2,0 |
| 13. | Система работы с документами мастеров производственного обучения. | Да | 1,0 |
| 14. | Наличие подготовленных и проведённых открытых учебных занятий у мастеров производственного обучения. | да | 1,0 балл за урок. |
| 15. | Методическая работа мастеров производственного обучения, наличие оформленных методических разработок, материалов внеурочной работы. | да | 2,0 |
| 16. | Наличие мастеров производственного обучения, получивших гранты и премии за инновационную деятельность, а также победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства с публикацией на сайте техникума | да | 2,0 |




| | | | |
|-------|---|----------------|----------------------------|
| 17. | Участие в подготовке к аттестации мастеров производственного обучения. | | 1,0 |
| 18. | Наличие и выполнение плана посещения учебных занятий мастеров производственного обучения с проведением анализа и индивидуального консультирования педагогов. | да | 1,0 за каждое посещение. |
| 19. | Работа с родителями: организация и проведение родительских собраний, индивидуальная работа. | да | 1,5 |
| 20. | Повышение квалификации: прохождение аттестационных процедур, курсовой подготовки, обучение в ВУЗах, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, конкурсах, соревнованиях, выставках и т.д., публикация в профессиональной прессе с публикацией на сайте техникума - на городском уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне. | да да да | 1,0 1,5 2,0 |
| 21. | Наличие активной творческой работы старшего мастера: личные выставки; конференции; круглые столы; участие с выступлениями, сообщениями на педагогических советах, заседаниях предметно-цикловых комиссий; участие в педагогических чтениях, семинарах; участие в проектах, внедрение новых образцов изделий для дальнейшего их изготовления на уроках производственного обучения и исполнительского мастерства, с последующей реализацией с публикацией на сайте техникума. | да | 2,0 за каждое мероприятие. |
| № п/п | Критерии понижающие уровень стимулирования | Измерители | Макс. кол-во баллов |
| 1. | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции). | да | -2 |
| 2. | Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно. | да | -2 |
| 3. | Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно. | да | -2 |
| 4. | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов. | да | -1 |
| 5. | Наличие дисциплинарного взыскания: - замечание; - выговор. | да да | -20 -40 |



3.6. Критерии материального стимулирования методиста

| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Количество баллов |
|-------|---|----------------|-------------------|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики | Да | 3,0 |
| 2. | Применение в образовательном процессе здоровые берегающих технологий. | Да | 1,0 |
| 3. | Освоение и применение информационных технологий в учебно- воспитательном процессе | Да | 1,0 |
| 4. | Участие в инновационной и экспериментальной работе (наличие авторских программ, методик, участие в работе опытно-экспериментальных площадок), с публикацией на сайте техникума | Да | 0,5 |
| 5. | Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции. | Нет | 2,0 |
| 6. | Повышение квалификации: прохождение аттестационных процедур, курсовой подготовки, обучение в ВУЗах, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, конкурсах, соревнованиях, выставках и т.д., публикация в профессиональной прессе, с публикацией на сайте техникума - на городском уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне. | да да да | 1,0 1,5 2,0 |
| 7. | Наличие системы в работе методиста. | Да | 2,0 |
| 8. | Наличие диагностической и аналитической работы. | Да | 1,5 |
| 9. | Организация повышения квалификации педагогических работников техникума. | Да | 2,0 |
| 10. | Информатизация управленческой деятельности | Да | 2,0 |
| 11. | Консультирование педагогических работников по вопросам аттестации. | Да | 2,0 |
| 12. | Методическая помощь в организации и проведении педагогическими работниками открытых мероприятий. | Да | 2,0 |
| 13. | Методическая помощь в организации и проведении тематических педагогических советов. | Да | 2,0 |
| 14. | Выполнение плана посещения уроков (мероприятий) педагогических работников. | Да | 2,0 |
| 15. | Эстетическое оформление предметной среды, касающейся методической работы, сохранение и пополнение материальной базы. | Да | 2,0 |
| 16. | Подготовка в проведении заседаний Методического совета. | Да | 2,0 |
| 17. | Участие в составлении и реализации программы, касающейся развития учебно-воспитательного процесса техникума, разработка положений, локальных актов и др. с публикацией на сайте техникума | Да | 2,0 |

| | | | |
|--|---|---|-----------|
|  | МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Павловский техникум народных художественных промыслов России» | Положение об оплате труда работников | Рег. |
| | | | № 05-К/23 |

| 18. | Участие в управлении техникумом: работа в Совете техникума, в Совете профилактики техникума, коллегиальных органах и др. комиссиях. | Да | 2,0 |
|-----|---|--------------|-------------------|
| 19. | Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемому вопросу. | Да | 2,0 |
| | Максимальное количество баллов | | 32 |
| № | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измеритель и | Количество баллов |
| 1. | Нарушение основных этических принципов в деятельности методиста | Да | -2 |
| 2. | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах | Да | -2 |
| 3 | Нарушение норм техники безопасности | Да | -2 |

3.7. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

| № | Критерии материального стимулирования | Измерители | Макс. кол-во баллов |
|-----|---|------------|---------------------|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики | да | 3,0 |
| 2. | Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции | да | 2,0 |
| 3. | Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения. | да | 1,0 |
| 4. | Участие в системе мониторинга в техникуме. | да | 1,0 |
| 5. | Наличие системы работы с одарёнными обучающимися. | да | 1,5 |
| 6. | Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в техникуме. | да | 2,0 |
| 7. | Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении | да | 2,0 |
| 8. | Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства | да | 2,0 |
| 9. | Наличие коррекционно-развивающей работы в техникуме, включающей до 30% обучающихся | да | 1,0 |
| 10. | Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии | да | 2,0 |



| | | | |
|-----|--|----------------|-------------------|
| 11. | Повышение квалификации: прохождение аттестационных процедур, курсовой подготовки, обучение в ВУЗах, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, конкурсах, соревнованиях, выставках и т.д., публикация в профессиональной прессе с публикацией на сайте техникума - на городском уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне. | да да да | 1,0 1,5 2,0 |
| 12. | Взаимодействие с субъектами системы профилактики | да | 2,0 |
| 13. | Наличие системы работы с обучающимися «группы риска» | да | 4,0 |
| 14. | Проведение внеклассных мероприятий. | да | 3,0 |
| 15. | Выступление на педагогических советах, методических семинарах, инструктивно- методических совещаниях | да | 2,0 |
| | Максимальное количество баллов | | 32 |
| № | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерит ели | Баллы |
| 1. | Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога | Да | -2,0 |
| 2. | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах | Да | -2,0 |
| 3. | Нарушение норм техники безопасности | Да | -2,0 |
| 4. | Наличие дисциплинарного взыскания: – замечание; – выговор. | да да | -16 -32 |

3.8. Критерии стимулирования преподавателя.

| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
|-------|---|----------------|--|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики. | да | 3,0 |
| 2. | Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции (заполнение журналов учебных занятий, зачетных книжек студентов, ведомостей и материалов по промежуточной аттестации, оформление учебных и производственных практик). | да | 6,0 |
| 3. | Повышение квалификации: прохождение аттестационных процедур, курсовой подготовки, обучение в ВУЗах, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, конкурсах, соревнованиях, выставках и т.д., публикация в профессиональной прессе с публикацией на сайте техникума: - на городском уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне. | да да да | За каждое меропри ятие 1,0 1,5 2,0 |
| 4. | Наличие методической работы преподавателя (материалы аттестации педагогического работника, методические разработки внеклассных мероприятий, открытых учебных занятий, материалы докладов на | да | За каждую разработ |




| | | | |
|-----|--|----------------|--|
| | семинарах, педагогических советах) с публикацией на сайте техникума. | | ку 2,0 балла |
| 5. | Участие обучающихся по преподаваемым УД и ПМ в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, выставках, смотрах-конкурсах, конференциях и т.д. с публикацией на сайте техникума: - на городском уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне. | да да да | За каждое мероприятие 1,0 1,5 2,0 |
| 6. | Наличие по преподаваемым УД и ПМ призеров и победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, выставок, смотров-конкурсов, конференций и т.д. среди обучающихся с публикацией на сайте техникума: - на городском уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне. | да да да | За каждого призёра 1,0 1,5 2,0 |
| 7. | Проведение открытых уроков, открытых внеурочных мероприятий с публикацией на сайте техникума | да | 6,0 |
| 8. | Разработка и проведение внеклассных мероприятий для обучающихся по преподаваемым УД и ПМ: олимпиады, конкурсы, викторины, стенгазеты, мастер-классы с публикацией на сайте техникума | да | За каждое мероприятие 2,0 |
| 9. | Наличие активной творческой работы преподавателя: личные выставки, выступления на педагогических советах, заседаниях предметно-цикловых комиссий, семинарах в техникуме с публикацией на сайте техникума | да | За каждое мероприятие 4,0 |
| 10. | Наличие активного взаимодействия с мастерами производственного обучения, преподавателями, классными руководителями, педагогом-психологом, социальным педагогом. | да | 1,5 |
| | Максимальное количество баллов | | 32 |
| № | Критерии понижающие уровень стимулирования | Измерители | Макс. кол-во баллов |
| 1. | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса | да | -2 |
| 2. | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах. | да | -2 |
| 3. | Невыполнение учебной программы | да | -2 |
| 4. | Наличие неуспевающих. | да | -1 |
| 5. | Наличие дисциплинарного взыскания: – замечание; – выговор. | да да | -16 -32 |

3.9. Показатели, повышающие стимулирующую часть оплаты труда мастера производственного обучения

| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Макс. кол-во баллов |
|-------|---------------------------------------|------------|---------------------|
|-------|---------------------------------------|------------|---------------------|




| | | | |
|-----|---|----------------|--|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики. | да | 3,0 |
| 2. | Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции (заполнение журналов учебных занятий, зачетных книжек студентов, ведомостей и материалов по промежуточной аттестации, оформление учебных и производственных практик). | да | 6,0 |
| 3. | Повышение квалификации: прохождение аттестационных процедур, курсовой подготовки, обучение в ВУЗах, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, конкурсах, соревнованиях, выставках и т.д., публикация в профессиональной прессе с публикацией на сайте техникума: - на городском уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне. | да да да | За каждое меропри ятие 1,0 1,5 2,0 |
| 4. | Наличие методической работы мастера производственного обучения (материалы аттестации педагогического работника, методические разработки внеклассных мероприятий, открытых учебных занятий, материалы докладов на семинарах, педагогических советах) с публикацией на сайте техникума. | да | За каждую разработ ку 2,0 балла |
| 5. | Участие обучающихся по преподаваемым УД и ПМ в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, выставках, смотрах-конкурсах, конференциях и т.д. с публикацией на сайте: - на городском уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне. | да да да | За каждое меропри ятие 1,0 1,5 2,0 |
| 6. | Наличие по преподаваемым УД и ПМ призёров и победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, выставок, смотров-конкурсов, конференций и т.д. по профессиональным модулям среди обучающихся, с публикацией на сайте техникума - на городском уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне. | да да да | За каждого призёра 1,0 1,5 2,0 |
| 7. | Проведение открытых уроков, открытых внеурочных мероприятий | да | 6,0 |
| 8. | Проведение внеклассных мероприятий для обучающихся по преподаваемым УД и ПМ: олимпиады, конкурсы, викторины, стенгазеты, мастер-классы с публикацией материалов на сайте техникума | да | За каждое меропри ятие 2 балла |
| 9. | Наличие активной творческой работы мастера производственного обучения: личные выставки, выступления на педагогических советах, заседаниях предметно-цикловых комиссий, семинарах в техникуме, внедрение в производство новых изделий, утвержденных художественным советом техникума с публикацией на сайте техникума | да | За каждое меропри ятие 2 балла |
| 10. | Наличие активного взаимодействия с преподавателями-предметниками, | да | 2,0 |

| | | | |
|--|---|---|-----------|
|  | МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Павловский техникум народных художественных промыслов России» | Положение об оплате труда работников | Рег. |
| | | | № 05-К/23 |

| | | | |
|----|--|------------|---------------------|
| | классным руководителем, психологом техникума, социальным педагогом и участие обучающихся в учебно-воспитательных мероприятиях в техникуме. | | |
| | Максимальное количество баллов | | 32 |
| № | Критерии понижающие уровень стимулирования | Измерители | Макс. кол-во баллов |
| 1. | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса | да | -2 |
| 2. | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах. | да | -2 |
| 3. | Невыполнение учебной программы | да | -2 |
| 4. | Наличие неуспевающих. | да | -1 |
| 5. | Наличие дисциплинарного взыскания: – замечание; – выговор. | да | -16 |
| | | да | -32 |

3.10. Критерии материального стимулирования классного руководителя.

| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Количество баллов |
|-------|---|------------|---------------------------|
| 2 | Занятость обучающихся во внеурочное время (более 80 %) | Да | 0,5 |
| 3 | Участие группы в учебно-воспитательных мероприятиях техникума. | Да | 0,5 |
| 4 | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы. Сотрудничество с учреждениями культуры, здравоохранения и другими учреждениями. | Да | За каждое мероприятие 0,5 |
| 5 | Внеклассная работа с обучающимися группы: • выпуск стенгазет; • посещение выставок. • экскурсионные поездки, не связанные с производственным обучением; • открытые классные часы; | Да | 0,5 |
| | | Да | 0,5 |
| | | Да | 1 |
| | | Да | 4 |
| 6 | Наличие ученического самоуправления в группе – план работы за месяц по секторам, наличие ответственного за посещаемость, дежурство, проездные билеты, активность обучающихся и участие обучающихся в общественных организациях. | Да | 0,5 |
| 7 | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся. Работа с детьми из социально неблагополучных семей. | Да | 0,5 |
| | Максимальное количество баллов | | 8 |
| № | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Количество |

| | | | |
|--|---|---|-----------|
|  | МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Павловский техникум народных художественных промыслов России» | Положение об оплате труда работников | Рег. |
| | | | № 05-К/23 |

| | | ли | баллов |
|---|--|----|--------|
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса | Да | -2 |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах. | Да | -2 |
| 3 | Правонарушения в группе. | Да | -0,5 |
| 4 | Преступления в группе | Да | -1,5 |
| 5 | Наличие неуспевающих в группе | Да | -1 |

3.11. Критерии материального стимулирования библиотекаря

| № п/п | КРИТЕРИИ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ | Измерит ели | Кол-во баллов |
|-------|--|----------------|-------------------------------|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики. | да | 3,0 |
| 2. | Участие в инновационной и экспериментальной работе (наличие авторских программ, методик, участие в работе опытно-экспериментальных площадок). | да | 3,0 |
| 3. | Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции. | нет | 2,5 |
| 4. | Повышение квалификации: прохождение аттестационных процедур, курсовой подготовки, обучение в ВУЗах, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, конкурсах, соревнованиях, выставках и т.д., публикация в профессиональной прессе: - на городском уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне. | да да да | 1,0 1,5 2,0 |
| 5. | Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде. | да | 2,0 |
| 6. | Наличие новых мероприятий, направленных на формирование читательской активности. | да | 2,0 |
| 7. | Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам. | да | 2,0 |
| 8. | Наличие активной творческой работы библиотекаря (участие с выступлениями, сообщениями на педагогических советах, заседаниях предметно-цикловых комиссий; участие в педагогических чтениях, семинарах; участие в проектах, т.д.) | да | За каждое мероприятие 2 балла |
| | Максимальное количество баллов | | 20 |

| № | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Количество баллов |
|----|--|------------|-------------------|
| 1. | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах. | да | -2,0 |
| 2. | Нарушение норм техники безопасности. | да | -2,0 |




| | | | |
|----|--|----------|------------|
| 3. | Наличие дисциплинарного взыскания: – замечание; – выговор. | да да | -10 -20 |
|----|--|----------|------------|

3.12. Критерии материального стимулирования лаборанта

| № | Критерии материального стимулирования | Измерители | Макс. количество баллов |
|--------------------------------|--|----------------------|--------------------------|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики. | да | 3,0 |
| 2. | Санитарное состояние лабораторий физики и химии. | да | 2,0 |
| 3. | Соблюдение правил и норм техники безопасности и охраны труда. | да | 3,0 |
| 4. | Ежемесячное выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей: – набор и печать наградных документов студентам и педагогическим работникам; – печать документов для учебной части; – подсчёт и отметка выданных часов педагогическими работниками в журналах учебных занятий; – заполнение справок о выданных часах педагогическими работниками в электронном виде. | да да да да | 3,0 3,0 3,0 3,0 |
| Максимальное количество баллов | | | 20 |
| № | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Макс. количество баллов |
| 1. | Обоснованные жалобы о нарушении прав, обучающихся со стороны лаборанта. | да | -2 |
| 2. | Нарушение техники безопасности. | да | -2 |
| 3. | Обоснованные жалобы с нарушением прав обучающихся, сотрудников, нашедшие отражение в административных актах. | да | -2 |
| 4. | Наличие дисциплинарного взыскания: – замечание; – выговор. | да да | -10 -20 |

3.13. Показатели, повышающие стимулирующую часть оплаты труда специалисту по закупкам

| | | |
|--|---|-----------|
|  МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Павловский техникум народных художественных промыслов России» | Положение об оплате труда работников | Рег. |
| | | № 05-К/23 |

| № | Критерии материального стимулирования | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
|----|---|----------------|---------------------------|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики. | да | 3 |
| 2. | Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции. | да | 2 |
| 3. | Качественное и своевременное выполнение срочной работы. | да | 2 |
| 4. | Повышение квалификации, участие в семинарах. | да | 2 |
| 5. | Составление достоверной бухгалтерской отчетности и ее предоставление в установленные сроки соответствующим органам. | да | 2 |
| 6. | Активная работа с руководителями структурных подразделений по своевременному приобретению ОС и ТМЦ в соответствии с планом закупок. | да | 2 |
| 7. | Активная работа по поиску поставщиков товаров, работ, услуг. | да | 2 |
| 8. | Оформление документов по транспорту. | да | 2 |
| 9. | Исполнение курьерских работ. | да | 3 |
| | Итого: | | 20 |
| | Максимальное количество баллов | | 20 |
| № | Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
| 1. | Нарушение норм техники безопасности. | да | -2 |
| 2. | Наличие замечаний по ведению бухгалтерского учета, искажений бухгалтерской отчетности. | да | -2 |
| 3. | Наличие дисциплинарного взыскания: – замечание; – выговор. | да да | -10 -20 |

3.14 Показатели, повышающие стимулирующую часть оплаты труда документоведу

| № | Критерии материального стимулирования | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
|----|---|----------------|---------------------------|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики. | да | 3 |
| 2. | Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции. | да | 2 |
| 3. | Эффективное ведение работы с входящей и исходящей документацией. | да | 2 |
| 4. | Повышение квалификации, участие в семинарах. | да | 2 |
| 5. | Обеспечение информационно-справочного обслуживания по документам. | да | 2 |
| 6. | Качественное и своевременное выполнение срочной | да | 2 |



| | | | |
|----|---|----|----|
| | работы. | | |
| 7. | Отсутствие замечаний по формированию дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечению их сохранности. | да | 2 |
| 8. | Предоставление материалов для наполнения интернет-сайтов. | да | 2 |
| 9. | Исполнение курьерских работ. | да | 3 |
| | Итого: | | 20 |

| № | Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда | Измерители | Макс. кол-во баллов |
|----|--|------------|---------------------|
| 4. | Нарушение норм техники безопасности. | да | -2 |
| 5. | Наличие замечаний по ведению бухгалтерского учета, искажений бухгалтерской отчетности. | да | -2 |
| 6. | Наличие дисциплинарного взыскания: – замечание; – выговор. | да да | -10 -20 |

3.15. Показатели, повышающие стимулирующую часть оплаты трудасекретарю-машинистке

| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Макс. кол-во баллов |
|-------|---|----------------|---------------------|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики. | да | 3,0 |
| 2. | Отсутствие замечаний по работе на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой. | да | 2,0 |
| 3. | Освоение и использование специальных компьютерных программ для автоматизации выполняемой деятельности | да | 2,0 |
| 4. | Качественное и своевременное выполнение срочной работы. | да | 2,0 |
| 5. | Высокий уровень исполнительской дисциплины. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в | да | 2,0 |
| 6. | Отсутствие замечаний по работе с электронной почтой (своевременная распечатка и регистрация полученных писем) | да | 2,0 |
| 7. | Своевременное и безошибочное оформление документов на работников при выходе на пенсию и при перерасчете пенсии | да | 2,5 |
| 8. | Повышение квалификации: прохождение аттестационных процедур, курсовой подготовки, обучение в ВУЗах, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, и т.д. - на городском уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне. | да да да | 1,0 1,5 2,0 |
| 9. | Выполнение курьерских работ | Да | 1,0 |
| | Итого: | | 20,0 |

| № п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Макс. |
|-------|---|------------|-------|
| 1. | Нарушение норм техники безопасности | Да | -2 |



| | | | |
|----|--|----------|------------|
| 2. | Наличие дисциплинарного взыскания: – замечание; – выговор. | да да | -10 -20 |
|----|--|----------|------------|

3.16. Показатели, повышающие стимулирующую часть оплаты труда буфетчицы

| № | Критерии материального стимулирования | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
|--------|---|----------------|---------------------------|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики. | да | 3 |
| 1 | Отсутствие нарушений в ведение обязательной учетной документации в рамках должностной инструкции. | да | 2 |
| 2 | Поддержание в чистоте чехлов на бачках с питьевой водой и спецодежды. | да | 2 |
| 4 | Проведение регулярной воспитательной работы с учащимися по культуре общения и манерам поведения. | да | 3 |
| 5 | Использование в работе сложного и тяжелого оборудования и инструментов. | да | 5 |
| Итого: | | | 15 |

| № | Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
|----|---|----------------|---------------------------|
| 1. | Нарушение норм техники безопасности | да | -2 |
| 2. | Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, сотрудников, нашедшие отражение в административных актах | да | -2 |
| 3. | Наличие дисциплинарного взыскания: – замечание; – выговор. | да да | -7 -15 |

3.17. Показатели, повышающие стимулирующую часть оплаты труда водителя


| № | Критерии материального стимулирования | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
|----|--|----------------|---------------------------|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики | да | 3 |
| 2. | Безаварийная и надежная работа всех видов оборудования и транспорта, своевременный и качественный ремонт | да | 3 |
| 3. | Отсутствие замечаний по прохождению предрейсового и послерейсового медицинского осмотра | да | 2 |
| 4. | Поддержание отличного санитарного состояния транспорта | да | 2 |
| 5. | Соблюдение правил перевозки детей | да | 2 |



| | | | |
|--------|---|------------|---------------------|
| 6. | Отсутствие нарушений ПДД и случаев ДТП | да | 2 |
| 7. | Отсутствие замечаний по ведению путевых листов, своевременное получение и списание ГСМ | да | 3 |
| 8. | Использование в работе сложного и тяжелого оборудования и инструментов | да | 3 |
| Итого: | | | 20 |
| № | Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда | Измерители | Макс. кол-во баллов |
| 1. | Нарушение норм техники безопасности | да | -2 |
| 2. | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся и сотрудников, нашедшие отражение в административных актах | да | -2 |
| 3. | Наличие дисциплинарного взыскания: – замечание; – выговор. | да да | -7 -15 |

3.18. Показатели, повышающие стимулирующую часть оплаты труда гардеробщика

| | | | |
|--------|---|------------|---------------------|
| № | Критерии материального стимулирования | Измерители | Макс. кол-во баллов |
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики | да | 3 |
| 2. | Отсутствие замечаний по сохранности личных вещей, учащихся в гардеробе | да | 2 |
| 3. | Отсутствие замечаний по соблюдению установленного порядка выдачи одежды из гардероба до окончания занятий | да | 2 |
| 1. | Работа, связанная с подъемом тяжестей | да | 5 |
| 4. | Помощь, при необходимости, при одевании инвалидам | да | 3 |
| Итого: | | | 15 |
| № | Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда | Измерители | Макс. кол-во баллов |
| 1. | Нарушение норм техники безопасности | да | -2 |
| 2. | Утрата вещей в гардеробе | да | -2 |
| 3. | Наличие дисциплинарного взыскания: | да да | -7 -15 |

| | | |
|--|---|-----------|
|  МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Павловский техникум народных художественных промыслов России» | Положение об оплате труда работников | Рег. |
| | | № 05-К/23 |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> – замечание; – выговор. | | |
|--|--|--|--|

3.19. Показатели, повышающие стимулирующую часть оплаты труда дворника

| № | Критерии материального стимулирования | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
|--------|---|----------------|---------------------------|
| 2. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики | да | 3 |
| 3. | Отсутствие замечаний по поддержанию запасного выхода в надлежащем состоянии | да | 2 |
| 4. | Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии | да | 3 |
| 5. | Своевременный и постоянный уход за клумбами, зелеными насаждениями на территории техникума (поливка, подрезка и др.) | да | 3 |
| 6. | Использование в работе сложного и тяжелого оборудования и инструментов | да | 4 |
| Итого: | | | 15 |
| № | Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
| 1. | Нарушение норм техники безопасности | да | -2 |
| 2. | Травмы обучающихся и сотрудников из-за ненадлежащего состояния пешеходных дорожек на территории техникума | да | -2 |
| 3. | Наличие дисциплинарного взыскания: <ul style="list-style-type: none"> – замечание; – выговор. | да да | -7 -15 |

3.20. Показатели, повышающие стимулирующую часть оплаты труда кладовщика

| № | Критерии материального стимулирования | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
|--------|--|----------------|---------------------------|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики | да | 3 |
| 2. | Отсутствие замечаний по работе с документами в соответствии с должностной инструкцией | да | 3 |
| 3. | Ежеквартальная сверка с бухгалтерией остатков материалов на складах. Отсутствие замечаний по сверке. | да | 3 |
| 4. | Отсутствие замечаний по соблюдению правил техники безопасности и пожарной безопасности на складах | да | 3 |
| 5. | Выполнение оперативных непредвиденных работ (разборка старых и оборудование новых) складских помещений и др. | да | 3 |
| Итого: | | | 15 |
| № | Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда | Измери тели | Макс. кол-во баллов |



| | | | |
|----|--|----------|-----------|
| 1. | Нарушение норм техники безопасности | да | -2 |
| 2. | Нарушение должностного порядка на складе | да | -2 |
| 3. | Наличие дисциплинарного взыскания: – замечание; – выговор. | да да | -7 -15 |

3.21. Критерии, повышающие стимулирующую часть оплаты труда механику

| № | Критерии материального стимулирования | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
|--------|--|----------------|---------------------------|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики | да | 3 |
| 2. | Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное устранение неисправностей в работе станков и оборудования | да | 3 |
| 3. | Своевременное и качественное оформление заявок по приобретению необходимых материалов и запчастей для нормальной эксплуатации оборудования | да | 3 |
| 4. | Отсутствие замечаний по состоянию оборудования и станков | да | 2 |
| 5. | Отсутствие случаев поломок оборудования по вине механика | да | 1 |
| 6. | Использование в работе сложного и тяжелого оборудования и инструментов | да | 3 |
| Итого: | | | 15 |
| № | Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
| 1. | Нарушение норм техники безопасности | да | -2 |
| 2. | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся и сотрудников, нашедшие отражение в административных актах | да | -2 |
| 3. | Наличие дисциплинарного взыскания: – замечание; – выговор. | да да | -7 -15 |

3.22. Критерии, повышающие стимулирующую часть оплаты труда слесарю по ремонту оборудования

| № | Критерии материального стимулирования | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
|----|--|----------------|---------------------------|
| 7. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики | да | 3 |
| 8. | Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное устранение неисправностей в работе станков и оборудования | да | 3 |
| 9. | Своевременное и качественное оформление заявок по приобретению необходимых материалов и запчастей для нормальной эксплуатации оборудования | да | 3 |




| 10. | Отсутствие замечаний по состоянию оборудования и станков | да | 2 |
|--------|---|----------------|---------------------------|
| 11. | Отсутствие случаев поломок оборудования по вине механика | да | 1 |
| 12. | Использование в работе сложного и тяжелого оборудования и инструментов | да | 3 |
| Итого: | | | 15 |
| № | Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
| 4. | Нарушение норм техники безопасности | да | -2 |
| 5. | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся и сотрудников, нашедшие отражение в административных актах | да | -2 |
| 6. | Наличие дисциплинарного взыскания: – замечание; – выговор. | да | -7 |
| | | да | -15 |

3.23. Критерии, повышающие стимулирующую часть оплаты труда слесарю сантехнику

| № | Критерии материального стимулирования | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
|--------|--|----------------|---------------------------|
| 13. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики | да | 3 |
| 14. | Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное устранение неисправностей в работе станков и оборудования | да | 3 |
| 15. | Своевременное и качественное оформление заявок по приобретению необходимых материалов и запчастей для нормальной эксплуатации оборудования | да | 3 |
| 16. | Отсутствие замечаний по состоянию оборудования и станков | да | 2 |
| 17. | Отсутствие случаев поломок оборудования по вине механика | да | 1 |
| 18. | Использование в работе сложного и тяжелого оборудования и инструментов | да | 3 |
| Итого: | | | 15 |

| № | Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
|----|---|----------------|---------------------------|
| 7. | Нарушение норм техники безопасности | да | -2 |
| 8. | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся и сотрудников, нашедшие отражение в административных актах | да | -2 |
| 9. | Наличие дисциплинарного взыскания: – замечание; – выговор. | да | -7 |
| | | да | -15 |

| | | |
|--|---|-----------|
|  МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Павловский техникум народных художественных промыслов России» | Положение об оплате труда работников | Рег. |
| | | № 05-К/23 |

3.24. Критерии, повышающие стимулирующую часть оплаты труда сторожу

| № | Критерии материального стимулирования | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
|--------|--|----------------|---------------------------|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики | да | 3 |
| 2. | Отсутствие замечаний по целостности охраняемого объекта | да | 2 |
| 3. | Регулярная проверка целостности замков на охраняемой территории, исправность наружного освещения, своевременное оповещение об их неисправности | да | 2 |
| 4. | Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем состоянии | да | 2 |
| 5. | Регулярное отслеживание во время дежурства состояния отопительной системы, водопровода (протечки, замерзания) и своевременное оповещение администрации обо всех неисправностях | да | 2 |
| 6. | Отсутствие замечаний по нахождению посторонних лиц на охраняемой территории | да | 2 |
| 7. | Поддержание запасного выхода в надлежащем состоянии | да | 2 |
| Итого: | | | 15 |
| № | Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
| 1. | Нарушение норм техники безопасности и пожарной безопасности | да | -2 |
| 2. | Выявленные неисправности (взломанные двери, замки, разбитые окна) и кражи | да | -2 |
| 3. | Наличие дисциплинарного взыскания: – замечание; – выговор. | да да | -7 -15 |

2.25. Показатели, повышающие стимулирующую часть оплаты труда уборщицы

| № | Критерии материального стимулирования | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
|--------|--|----------------|------------------------|
| 10. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики | да | 4 |
| 11. | Отсутствие замечаний по поддержанию чистоты и порядка в техникуме | да | 3 |
| 12. | Регулярное проведение ежемесячной генеральной уборки закрепленных участков | да | 3 |
| 13. | Использование в работе сложного и тяжелого оборудования и инструментов | да | 3 |
| 14. | Разведение цветов в коридорах техникума и регулярный уход за ними | да | 2 |
| Итого: | | | 15 |
| № | Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты | Измери тели | Макс. кол-во баллов |



| | труда | | |
|----|---|----------|-----------|
| 7. | Нарушение норм техники безопасности | да | -2 |
| 8. | Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, сотрудников, нашедшие отражение в административных актах | да | -2 |
| 9. | Наличие дисциплинарного взыскания: – замечание; – выговор. | да да | -7 -15 |

2.26. Показатели, повышающие стимулирующую часть оплаты труда электрику

| № | Критерии материального стимулирования | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
|--------|---|----------------|---------------------------|
| 1. | Соблюдение норм и правил профессиональной этики | да | 3 |
| 2. | Своевременное отслеживание состояния оборудования, освещения, работу УЗО в техникуме | да | 2 |
| 3. | Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное устранение неисправностей в работе электросетей и электрооборудования | да | 2 |
| 4. | Регулярное проведение профилактических работ по поддержанию электрооборудования и электросетей в исправном и безопасном состоянии | да | 2 |
| 5. | Отсутствие случаев отключения электроснабжения по вине электрика | да | 3 |
| 6. | Использование в работе сложного и тяжелого оборудования и инструментов | да | 3 |
| Итого: | | | 15 |
| № | Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда | Измери тели | Макс. кол-во баллов |
| 1. | Нарушение норм техники безопасности | да | -2 |
| 2. | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся и сотрудников, нашедшие отражение в административных актах | да | -2 |
| 3. | Наличие дисциплинарного взыскания: – замечание; – выговор. | да да | -7 -15 |

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

3.28. Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается приказом министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области по согласованию с органом самоуправления организации.



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

3.30. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя организации. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель организации, заместители руководителя организации, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления организации.

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

3.32. 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.

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

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

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

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

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

3.38. На основании представления руководителя организации орган самоуправления организации принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность



принятия решений органа самоуправления организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

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

3.40. 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 организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО 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 ОО, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ОО и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

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

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



ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ ПТ НХП РФ

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

| Перечень оснований | Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ |
|--|---|
| 1. За классное руководство (руководство группой): | |
| Преподавателям профессиональных образовательных организаций | 20 |
| 2. За проверку письменных работ: | |
| Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе | 15 |
| Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществознанию, географии | 10 |
| 3. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ | 10 |
| 4. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими: | |
| Преподавателям (старшим преподавателям), мастерам производственного обучения в профессиональных образовательных организациях | до 15 |
| 5. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями: | |
| Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения | до 15 |
| 6. За заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности: | |
| Преподавателям и старшим преподавателям | до 25 |
| 7. За обслуживание вычислительной техники: | |
| Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением | |



| | |
|---|-------|
| других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера: | |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц | 10 |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц | 15 |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц | 20 |
| - за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров | 25 |
| 8. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета: | |
| Учителям, преподавателям и другим работникам | до 25 |
| 9. За ведение библиотечной работы: | |
| Работникам профессиональных образовательных организаций при отсутствии библиотечных работников, работникам профессиональных образовательных организаций, имеющих очно-заочные отделения (группы) | до 10 |
| 10. Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой | до 35 |
| 11. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий: | |
| Педагогическим работникам | до 20 |
| Руководителям | до 10 |
| 12. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок: | |
| Руководство комиссиями | 20 |
| Работа секретаря | 15 |
| 13. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств | до 30 |
| 14. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации | до 30 |

Примечания:



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


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

3. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных организаций всех типов и видов, за исключением общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих адаптированные основные общеобразовательные программы. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

4. В организации классное руководство не поручается, и дополнительная оплата не производится:

- преподавателям в период нахождения обучающихся на производственной практике, если она продолжается более одного месяца;
- руководящим работникам;
- работникам из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, которым разрешено вести преподавательскую работу в организации;
- лицам, работающим преподавателями по совместительству или для которых организация не является местом основной работы (за исключением лиц, работающих в профессиональных образовательных организациях, учредителем которых является министерство культуры Нижегородской области).

Преподаватель может осуществлять классное руководство только в одной учебной группе.

| | | | |
|--|---|---|-----------|
|  | МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Павловский техникум народных художественных промыслов России» | Положение об оплате труда работников | Рег. |
| | | | № 05-К/23 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
 к Положению об оплате труда
 работников ГБПОУ ПТ НХП РФ

Порядок
определения стажа педагогической работы

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

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

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

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


| № п/п | Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
|-------|---|--|
| 1. | Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме | учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), |



| | | |
|----|---|---|
| | <p>организаций высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)</p> <p>Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p> | <p>руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УКП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты</p> |
| 2. | <p>Образовательные организации высшего образования</p> | <p>профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы</p> |
| 3. | <p>Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"</p> | <p>работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях</p> |
| 4. | <p>Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-</p> | <p>профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным</p> |



| | | |
|----|---|---|
| | методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности) | процессом, методическим обеспечением |
| 5. | 1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве | руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров |
| 6. | Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации | руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты |
| 7. | Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами |
| 8. | Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы | работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего |

| | | | |
|--|---|---|-----------|
|  | МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Павловский техникум народных художественных промыслов России» | Положение об оплате труда работников | Рег. |
| | | | № 05-К/23 |

| | | |
|--|--|---|
| | | учебно-техническим кабинетом, психолога |
|--|--|---|

Примечание.

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

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

- 1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- 2) преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания;
- 3) преподавателям профессионального обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин;
- 4) мастерам производственного обучения, старшему мастеру организации;
- 5) педагогам дополнительного образования;
- 7) педагогам-психологам;
- 8) методистам;
- 9) педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- 10) преподавателям организации дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Работникам организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

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

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



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Павловский техникум народных художественных промыслов России»

Положение об оплате
труда работников

Рег.
№ 05-К/23