

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ «Сергачский
агропромышленный техникум»
Т.В.Царева
«01» октября 2015 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ САПТ

**«Порядок формирования должностных окладов
(ставок заработной платы) работников ГБПОУ САПТ»**

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

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ и применения повышающих коэффициентов по должности и персональных повышающих коэффициентов.

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года	
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части)	3305
с 1 октября 2014 года	
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части)	3536

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	3533
2 квалификационный уровень	1,05	3727
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	3780
2 квалификационный уровень	1,05	3988

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

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

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	5470
2 квалификационный уровень (ст.мастер)	1,04	5698
3 квалификационный уровень	1,09	5926
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	5853
2 квалификационный уровень (ст.мастер)	1,04	6097
3 квалификационный уровень	1,09	6341

1.6. Положением об оплате труда работников ГБПОУ САПТ (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

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

за уровень профессионального образования и ученую степень:

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

за квалификационную категорию:

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

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

1.8. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Нижегородской области, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы). Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате суммы произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов, коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятых Правительством Нижегородской области, и размера денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

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

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. 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).

1.11. Педагогическим работникам ГБПОУ САПТ, 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, 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).

1.12. Положением об оплате труда работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются повышающие коэффициенты:

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

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

Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

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 учреждениях 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(ставок заработной платы) работников учреждений образования, 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.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень (калькулятор, кассир, секретарь-машинистка)	1,0	3082
2 квалификационный уровень	1,07	3305
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень (калькулятор, кассир, секретарь-машинистка)	1,0	3298
2 квалификационный уровень	1,07	3536

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень (лаборант)	1,0	3229
2 квалификационный уровень	1,09	3533
3 квалификационный уровень (зав. производством)	1,2	3874
4 квалификационный уровень (механик)	1,32	4274
5 квалификационный уровень (зав. учебно-производственными мастерскими)	1,45	4673
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень (лаборант)	1,0	3455
2 квалификационный уровень	1,09	3780

3 квалификационный уровень (зав. производством)	1,2	4145
4 квалификационный уровень (механик)	1,32	4573
5 квалификационный уровень (зав. учебно-производственными мастерскими)	1,45	5000

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	4169
2 квалификационный уровень	1,09	4558
3 квалификационный уровень	1,2	5014
4 квалификационный уровень	1,33	5527
5 квалификационный уровень	1,48	6154
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	4461
2 квалификационный уровень	1,09	4877
3 квалификационный уровень	1,2	5365
4 квалификационный уровень	1,33	5914
5 квалификационный уровень	1,48	6585

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	6609
2 квалификационный уровень	1,10	7293
3 квалификационный уровень (заведующий филиалом)	1,21	7977
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	7072
2 квалификационный уровень	1,10	7804
3 квалификационный уровень (заведующий филиалом)	1,21	8535

2.6. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты, образующие надбавки к минимальным окладам.

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 года до 5 лет – до 0,05;

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

при выслуге лет более 10 лет – до 0,15

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

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности

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

3. Порядок формирования должностных окладов(ставок заработной платы) работников учреждений образования, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессионально квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы:

- с 1 января 2014 года: 2963 руб.

- с 1 октября 2014 года: 3170 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд (уборщик, сторож, дворник, гардеробщик, кладовщик)	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

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

Размер минимальной ставки заработной платы:

- с 1 января 2014 года: 3383 руб.

- с 1 октября 2014 года: 3620 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: - с 1 января 2014 года: 2963 руб. - с 1 октября 2014 года: 3170 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: - с 1 января 2014 года: 3383 руб. - с 1 октября 2014 года: 3620 руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	
		Слесарь-сантехник	
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	

3.4. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы 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 повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется со ставкой заработной платы по профессии. Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

при выслуге лет от 3 года до 5 лет – до 0,05;

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

при выслуге лет более 10 лет – до 0,15

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

Применение надбавки за выслугу лет не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

Сумма всех произведенных увеличений и минимальной ставки заработной платы по профессии формирует ставку заработной платы конкретного работника

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ «Сергачский
агропромышленный техникум»
Т.В.Царева
«01» октября 2015 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ САПТ

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы))
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры

		доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
5.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы

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

1.3. 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.

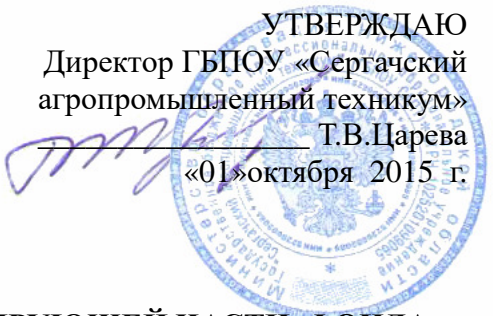
1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ «Сергачский
агропромышленный техникум»
Т.В.Царева
«01» октября 2015 г.



Приложение 3

ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБПОУ САПТ

1. Общие положения

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

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

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

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

2. Порядок, распределения стимулирующей, части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего 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 учреждения. 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 учреждения среди населения.

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

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

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

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников 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, главных бухгалтеров производится только по основной должности.

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

3.1 Критерии материального стимулирования руководителя ОУ

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю ГБПОУ САПТ 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 учреждению 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	Да		0,5

	работников ОО			
7	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
8	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
9	Комплектование классов третьей ступени в соответствии с численность 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 - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да		0,5 1 1,5 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

Примечания:

К п.1. Сохранение контингента обучающихся - перевода в общеобразовательную организацию, реализующую общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.

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

К п.3. Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ организации требованиям БУП, обеспечение профильного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ обучающихся), программ компенсирующего обучения, внедрение научных методов управления.

К п.4. Информатизация управленческой деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности.

К п.5. Наличие сайта ОО - периодически обновляемая информация на сайте должна отражать актуальную деятельность организации.

К п.6. Положение о стимулировании труда сотрудников ОО предполагает наличие материальных и нематериальных стимулов повышения качества труда и их регулярное применение в управленческой деятельности.

К п.7. Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени. Сравнение проводится с результатами предыдущего периода по ОУ и с результатами изменений по муниципальному району (городскому округу).

К п.8. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся.

К п.9. Комплектование классов третьей ступени в соответствии с условиями лицензии и предельными возможностями контингента выпускников общеобразовательной организации.

К п.10. Занятость учащихся во внеурочное время - динамика развития услуг дополнительного образования и внеурочных мероприятий, охват ими учащихся общеобразовательной организации не ниже среднего показателя по району. Организация занятости обучающихся в каникулярное время - не ниже среднего показателя по муниципальному району/городскому округу.

К п.11. Методическая работа коллектива ОУ - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых конкурсах - не ниже районного/городского уровня.

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

К п.13. Исполнение бюджета - отсутствие нарушений Бюджетного и Налогового кодексов Российской Федерации и своевременное исполнение сметы расходов.

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

К п.15. Организация питания обучающихся - охват горячим питанием выше среднего показателя по муниципальному району/городскому округу.

К п.16. Особые условия труда - работа в двух и более зданиях, руководство комплексной организацией, ОУ находится в стадии капитального ремонта или реконструкции. Наличие "школьного" автобуса и осуществление подвоза обучающихся, организованного в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

К п.17. Особый статус ОУ - общеобразовательная организация со специальным наименованием "лицей" (2 балла), общеобразовательная организация со специальным наименованием "гимназия" (2 балла), общеобразовательная организация с углубленным изучением отдельных предметов (1 балл).

К п.18. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п.19. Действующий орган самоуправления - закрепление в уставе ОУ, наличие локальных нормативных актов ОУ, плана работы, протоколов заседаний, результативность органа.

К п.20. Реализуемая программа развития ОУ - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п.21. Учреждение, осуществляющее образовательную деятельность, является экспериментальной площадкой областного (1,5 балла) или федерального уровня (2 балла). Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства

образования и науки Российской Федерации, министерства образования Нижегородской области, РАО, АПК и ППРО, государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования "Нижегородский институт развития образования".

К п.22. Наличие системы мониторинга в ОУ - использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений и наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 23. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией со стороны представителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, контролирующих органов.

К п.24. Эффективное сотрудничество с профессиональными образовательными организациями. Сетевое взаимодействие с другими ОУ - совместное использование ресурсов ОУ (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.).

К п.26. Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса - отсутствие вакансий педагогического персонала.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением 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 заместителя директора образовательной организации

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да		2
2	Повышение квалификации	Да		1
3	Наличие второгодников (переведенных условно) в курируемых группах		Нет	2
4	Система работы с документами курируемых педагогов	Да		1
5	Система работы с документами заместителя директора	Да		1
6	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых	Да		2

	группах			
7	Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
8	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов - на уровне района города - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да		0,5 1 1,5 2
9	Методическая работа курируемых педагогов.	Да		2
10	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
11	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Да		2
12	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	Да		2
13	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2
14	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
15	Участие в экспериментальной работе	Да		1

Примечания:

К п.1. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие отсева, перевода в другие ОУ, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.

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

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

К п.5. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

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

К п.7. Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся курируемой ступени обучения (и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени (итоги подводятся раз в год).

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

К п.9. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им

педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

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

К п.11. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени.

К п.12. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления ОУ и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах организации, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

3.3. Критерии стимулирования преподавателя, мастера производственного обучения

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов.	Да		2
2	Объективность оценки преподавателем(мастером) качества знаний учащихся	Да		2
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
4	Наличие методической работы преподавателя(мастера)	Да		1
5	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.		Нет	0,5
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов - на уровне района города, города районного подчинения;	Да		0,5

	- на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	Да Да Да		1 1,5 2
7	Наличие аналитической работы преподавателя(мастера)	Да		1
8	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.	Да		1
9	Участие в инновационной и экспериментальной работе.	Да		1,5
10	Наличие работы с родителями.	Да		1
11	Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да		2
12	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1
13	Внеклассная работа с учащимися по предмету(профессии).	Да		1

3.3.1. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	Да	-2
4	Невыполнение учебной программы	Да	-2
5	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия – сохранение и улучшение качества знаний учащихся. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.

К п. 2. Объективность оценки учителя качества знаний учащихся - соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

К п. 3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает в том числе систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности

К п. 4. Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Учитель года») не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей школьного уровня. Наличие систематизированного учебно – методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщённого педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п. 5. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 7. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 9. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 10. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п. 12. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. 13. Проведение внеклассных мероприятий по предмету, включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.

3.4. Критерии материального стимулирования методиста

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Повышение квалификации;	Да		1
2	Наличие системы работы с документами	Да		0,5
3	Наличие системы мониторинга(по курируемым вопросам)	Да		2
4	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	Да		2
5	Наличие методической работы методиста.	Да		1
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе.	Да		0,5
7	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да		1,5
8	Организация коллективных форм методической работы	Да		0,5
9	Методическая работа ИПР	Да		1
10	Наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, конференций у преподавателей и мастеров п/о - на уровне района города и городского поселения районного подчинения; - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да		0,5 1 1,5 2
11	Наличие и выполнение плана посещений уроков,классныхчасов,мероприятий	Да		2
12	Содействие в повышении квалификации ИПР	Да		1
13	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	0,5	

3.4.1. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		баллы
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

3.4.2. Примечания:

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

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

К п. 3. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга для совершенствования образовательного процесса

К п. 4. Методист принимает участие в разработке программы развития образовательного учреждения.

К п. 5. Наличие образовательной программы-наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

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

К п. 7. Участие в инновационной и экспериментальной работе.

К п. 8. Организация коллективных форм методической работы-семинаров, педагогических чтений, школы педагогического мастерства, школы молодого педагога и т.д.

К п. 9. Участие ИПР на семинарах, конференциях, педагогических чтениях не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта ИПР

К п. 10. Призеры и победители олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, в конференциях у преподавателей и мастеров производственного обучения.

К п. 11. Наличие и выполнение плана посещений уроков, классных часов, мероприятий

К п. 12. Содействие в повышении квалификации ИПР-прохождение аттестации ИПР (инженерно-педагогических работников)

К п. 13. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией).

3.5. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Повышение квалификации;	Да		0,5
2	Наличие системы работы с документами	Да		0,5
3	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов - на уровне района города и городского поселения районного подчинения;	Да		0,5
		Да		1

	- на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да		1,5 2
4	Наличие авторской образовательной программы.	Да		1
5	Наличие диагностической работы.	Да		0,5
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе.	Да		0,5
7	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да		0,5
8	Наличие работы с родителями.	Да		0,5
9	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да		1
10	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да		0,5
11	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да		1

3.5.1. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса в помещении ОУ	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2

3.5.2. Примечания:

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

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

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

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

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

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

К п. 8. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 9. Методическое обеспечение образовательного процесса – наличие методических разработок занятий с учащимися, согласно, утверждённой образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т. д.

К п. 10. Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

К п.11. Наличие в учреждении детей из социально неблагополучных семей, сохранение контингента данных детей в учреждении.

3.6. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении	Да		2
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да		1
3.	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении	Да		1
4.	Наличие системы работы с одарёнными детьми	Да		1
5.	Наличие работы с родителями, педагогами образовательного учреждения	Да		0,5
6.	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении.	Да		1
7.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении	Да		1
8.	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да		2
9.	Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% учащихся	Да		1
10.	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии	Да		0,5
11.	Повышение квалификации	Да		1
12.	Количество учащихся, превышающее 500 чел.	Да		2
13.	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	Да		2
14.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да		1

15	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да	1	15
----	--	----	---	----

3.6.1. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да		-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2

3.6.2. Примечания:

К п. 1. Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения – педагог – психолог принимает участие в разработке программы и психолого–педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно- экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении – разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса

К п. 4. Участие в работе педагогического коллектива по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся.

К п.5. Наличие работы с родителями – сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами – сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п.6. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении – проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся, воспитанников в образовательных учреждениях, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п.7. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении – углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся, воспитанников на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п.8. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства – формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п.9. Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% учащихся - активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К п.10. Призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии при наличии в образовательных программах учреждения спецкурсов, факультативов по психологии.

К п.11. Повышение квалификации педагога-психолога – прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 12.Количество учащихся, превышающее 500 чел. – за каждое последующие 250 обучающихся полагаются баллы.

К п. 13. Система работы с детьми «группы риска» - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к «группе риска».

К п. 14. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов – предоставление материалов в электронном и печатном виде.

К п.15. Проведение психологического тестирования на предмет выявления склонностей к асоциальному поведению, психолого-педагогическая коррекция асоциального поведения

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

К п.1. Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога – нарушение этических норм и принципов «Этического кодекса практического психолога образования».

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах – наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.7.Критерии материального стимулирования социального педагога.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации	Да	1
2.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учете	Нет	1
3.	Посещаемость учебных занятий учащимися ОУ, состоящими на внутришкольном учете	Да	1
4.	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутришкольном учете	Нет	1
5.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	2
6.	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	1
7.	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	2
8.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, учащимися	Да	2
9.	Наличие работы с родителями (лицами их заменяющими, законными представителями)	Да	2

3.7.1. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

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

3.7.2. Примечания:

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

К п. 2. Правонарушения учащихся школы (наличие решения КДН об административном наказании или решение суда об уголовном наказании).

К п. 3. Обеспечение посещаемость учащимися ОУ (100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам).

К п. 5. Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени детей при взаимодействии с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, состоящих на внутришкольном учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других учреждениях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:

- «группы риска»,
- из многодетных семей,
- из малообеспеченных семей,
- опекаемых,
- детей-сирот,
- детей из неполных семей

К п. 6. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы учреждений, оказывающих помощь ребенку)

К п. 7. Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутришкольном учете):

- по успеваемости обучающихся;
- по состоянию здоровья;
- по занятости в свободное время;
- составление социального паспорта семей

К п. 8. Просветительская работа: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п. 9. Наличие работы с родителями (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).

**Критерии работников учебно - вспомогательного и административно –
хозяйственного персонала.**

3.8.1.1. Критерии материального стимулирования главного бухгалтера.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Повышение квалификации, участие в семинарах.	Да	1
2	Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, предотвращения и устранения потерь и нецелесообразных затрат.	Да	2
3	Качественное исполнение плана ФХД	Да	2
4	Своевременное начисление и перечисление налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты.	Да	2
5	Оказание сотрудникам техникума помощи по вопросам учета, контроля, отчетности с использованием экономических показателей, отсутствие жалоб и замечаний со стороны сотрудников.	Да	2
6	Своевременное начисление и выдача заработной платы, правильность установления должностных окладов.	Да	2
7	Участие в разработке различных положений, локальных актов по осуществлению бухгалтерского учета.	Да	2
8	Необходимая помощь совещаниям по выявлению мобилизации внутрихозяйственных резервов, непроизводительных расходов, усиление сохранности собственности.	Да	2
9	Рациональное использование финансовых ресурсов, обеспечение целевого использования бюджетных средств	Да	2
10	Составление достоверной бухгалтерской статистической и иной отчетности, предоставление ее в установленные сроки соответствующим органам	Да	2
11	Применение информационных технологий, ведение ПК и его систематическое использование в работе.	Да	2
12	Отсутствие значительных замечаний и нарушений по результатам проведения проверок и ревизий.	Да	2
13	Соблюдение инструкций, положений по ведению бухгалтерского учета.	Да	2
14	Соблюдение штатной, финансовой и кассовой дисциплины.	Да	2
15	Контроль за соблюдением в бухгалтерии правил хранения денежных средств и бухгалтерской документации.	Да	2
16	Соблюдение противопожарных и санитарных правил, правил внутреннего трудового распорядка.	Да	1

Итого баллов		30
---------------------	--	-----------

3.8.1.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Неудовлетворительное ведение бухгалтерского учета	Да	-2
2	Не устранение выявленных нарушений по результатам проверок и ревизий	Да	-2
3.	Нарушение трудовой дисциплины.	Да	-2
4.	Нарушение сроков сдачи бухгалтерской, статистической отчетности.	Да	-2
Итого баллов			-8

3.8.2.1. Критерии материального стимулирования экономиста.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Повышение квалификации, участие в семинарах, прохождение курсовой подготовки	Да	1
2	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.	Да	2
3	Освоение и использование современных средств механизации, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета.	Да	2
4	Качественное и своевременное выполнение срочной работы.	Да	2
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Да	2
6	Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции.	Да	2
7	Составление достоверной бухгалтерской статистической и иной отчетности, предоставление ее в установленные сроки соответствующим органам.	Да	2
8	Необходимая помощь совещаниям по выявлению мобилизации внутрихозяйственных резервов. Предупреждение потерь непроизводственных расходов.	Да	1
9	Строгое соблюдение финансовой кассовой дисциплины	Да	1
10	Выполнение непредвиденных оперативных работ.	Да	2
11	Своевременное заключение и регистрация договоров.	Да	2
Итого баллов			19

3.8.2.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Неудовлетворительное ведение бухгалтерского учета	Да	-2

2	Не устранение выявленных нарушений по результатам проверок и ревизий	Да	-2
3.	Нарушение трудовой дисциплины.	Да	-2
4.	Нарушение сроков сдачи бухгалтерской, статистической отчетности.	Да	-2
Итого баллов			-8

3.8.3.1. Критерии материального стимулирования бухгалтера.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Повышение квалификации, участие в семинарах, прохождение курсовой подготовки	Да	1
2	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.	Да	2
3	Освоение и использование современных средств механизации, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета.	Да	2
4	Качественное и своевременное выполнение срочной работы.	Да	2
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Да	2
6	Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции.	Да	2
7	Составление достоверной бухгалтерской статистической и иной отчетности, предоставление ее в установленные сроки соответствующим органам.	Да	2
8	Необходимая помощь совещаниям по выявлению мобилизации внутрихозяйственных резервов. Предупреждение потерь непроизводственных расходов.	Да	1
9	Строгое соблюдение финансовой кассовой дисциплины	Да	1
10	Выполнение непредвиденных оперативных работ.	Да	2
11	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товароматериальных ценностей, расчетов и платежных обязательств.	Да	2
Итого баллов			19

3.8.3.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Неудовлетворительное ведение бухгалтерского учета	Да	-2
2	Не устранение выявленных нарушений по результатам проверок и ревизий	Да	-2
3.	Нарушение трудовой дисциплины.	Да	-2
4.	Нарушение сроков сдачи бухгалтерской, статистической отчетности.	Да	-2
Итого баллов			-8

3.8.4.1. Критерии материального стимулирования инженера-электроника.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Обеспечение правильной технической эксплуатации, бесперебойной работы электронного оборудования.	Да	2
2	Своевременное техническое обслуживание электронной техники, обеспечение ее работоспособности и рациональное использование, своевременное проведение профилактического и текущего ремонта.	Да	2
3	Своевременное списание пришедшего в негодность оборудования.	Да	1
4	Соблюдение норм техники безопасности и охраны труда.	Да	1
5	Соблюдение трудовой дисциплины.	Да	1
6	Участие в приемке и освоении вновь вводимого в эксплуатацию электронного оборудования.	Да	2
7	Своевременное составление заявок на электронное оборудование и запчасти к нему.	Да	1
	Итого баллов		10

3.8.4.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Нарушение норм техники безопасности.	да	-2
2	Наличие неисправного оборудования, непринятие мер по его ремонту.	да	-2
3	Техническая неисправность в работе компьютера по вине программиста	да	-2
4	Нарушение трудовой дисциплины.	да	-2
	Итого баллов		-8

3.8.5.1. Критерии материального стимулирования кассира.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Повышение квалификации, участие в семинарах, прохождение курсовой подготовки.	Да	1
2	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.	Да	2
3	Освоение и использование современных средств механизации, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета.	Да	2
4	Соблюдение кассовой дисциплины и порядка ведения кассовых операций.	Да	2
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Да	2
6	Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции.	Да	2
7	Составление достоверной бухгалтерской статистической	Да	2

	и иной отчетности, предоставление ее в установленные сроки соответствующим органам.		
8	Отсутствие недостатков денежных средств, денежных документов, бланков строгой отчетности.	Да	1
9	Отсутствие значительных замечаний и нарушений по результатам проведения проверок и ревизий.	Да	1
10	Выполнение непредвиденных оперативных работ.	Да	2
Итого баллов			17

3.8.5.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Неудовлетворительное ведение бухгалтерского учета и кассовых операций	Да	-2
2	Не устранение выявленных нарушений по результатам проверок и ревизий	Да	-2
3	Нарушение трудовой дисциплины.	Да	-2
4	Не соблюдение сроков сдачи бухгалтерской, статистической отчетности.		-2
Итого баллов			-8

3.8.6.1. Критерии материального стимулирования секретаря-машинистки.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Применение информационных технологий, уверенное владение ПК и его систематическое использование в работе.	да	1
2	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.	да	1
3	Качественное и своевременное выполнение срочной работы.	да	1
4	Своевременная передача входящей информации до исполнителей.	да	1
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	да	1
6	Наличие системы работы с документами.	да	1
7	Своевременной и качественной формированием дел в соответствии с утвержденной номенклатурой.	да	1
8	Добросовестное выполнение служебных поручений руководителя.	да	1
9	Отсутствие жалоб со стороны работников и обучающихся ОУ.	да	1
10	Своевременное доведение приказов руководителя до исполнителей.	да	1
Итого баллов			10

3.8.6.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Нарушение норм техники безопасности.	да	-2

2	Нарушение трудовой дисциплины.	да	-2
3	Несвоевременная отправка исходящей информации, несвоевременное доведение до исполнителей входящей корреспонденции и приказов руководства.	да	-2
Итого баллов			-6

3.8.7.1. Критерии материального стимулирования специалиста по кадрам.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Образцовое содержание личных дел сотрудников	Да	1
2	Образцовое ведение документации согласно номенклатуре дел	Да	1
3	Повышение квалификации	Да	1
Итого баллов			3

3.8.7.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Нарушение внутреннего трудового распорядка	Да	-1
2	Неудовлетворительное содержание личных дел сотрудников и ведение документации согласно номенклатуре дел	Да	-1
Итого баллов			-2

3.8.8.1. Критерии материального стимулирования библиотекаря.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1.	Своевременное и качественное оформление необходимой документации	Да	1
2	Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	Да	1
3	Участие в профориентационной работе.	Да	1
4	Активное участие и проведение общетехникумовских мероприятий.	Да	1
5	Оформление настенных тематических выставок	Да	1
6	Мероприятия с учащимися ОУ, направленные на формирование их читательской активности	Да	1
7	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания со стороны участников образовательного процесса	Да	1
8	Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде, обновление фонда, своевременное оформление подписки периодических изданий.	Да	1
9	Сохранность библиотечного фонда, ремонт библиотечного фонда	Да	1
10	Эстетичность оформления и хранения книг.	Да	1
11	Участие в подготовке к конкурсам, конференциям, олимпиадам.	Да	1
12	Выполнение непредвиденных оперативных работ	Да	1

13	Формирование электронных обучающих материалов.	Да	1
Итого баллов			13

3.8.8.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1.	Нарушения норм техники безопасности	Да	-2
2.	Непринятие мер к пополнению библиотечного фонда учебников	Да	-2
3.	Отсутствие или ненадлежащий учет учебников	Да	-2
4.	Непредставление отчетности по библиотечному фонду учебников	Да	-2
Итого баллов			-8

3.8.9.1. Критерии материального стимулирования лаборанта.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Содержание лабораторного оборудования в образцовом порядке	Да	1
2	Своевременная подготовка оборудования и проведение лабораторных работ	Да	1
3	Соблюдение трудовой дисциплины	Да	1
4	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, норм техники безопасности и охраны труда	Да	1
Итого баллов			4

3.8.9.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2
2	Нарушение трудовой дисциплины.	Да	-2
Итого баллов			-4

3.8.10.1. Критерии материального стимулирования инженера по эксплуатации зданий.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции	Да	2
2	Прогноз объемов ремонтных работ и оценка их стоимости	Да	1
3	Своевременное составление проектно-сметной документации и заявок на необходимые материалы	Да	1
4	Согласование с подрядными организациями сметной документации на выполнение ремонтных работ. Технический надзор за ходом ремонта	Да	1
5	Проведение паспортизации зданий и сооружений и внесение в паспорта необходимых изменений	Да	1

6	Участие в ремонте техникума в каникулярное время	Да	3
7	Выполнение непредвиденных оперативных работ	Да	2
8	Соблюдение правил трудового распорядка	Да	1
Итого баллов			12

3.8.10.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Нарушение правил трудового распорядка	Да	-2
2	Несвоевременный прогноз объемов ремонтных работ	Да	-2
3	Несвоевременное составление проектно-сметной документации и заявок на необходимые материалы	Да	-2
Итого баллов			-6

3.8.11.1. Критерии материального стимулирования механика.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Организация выпуска на работу технически исправного автотранспорта.	да	1
2	Своевременное прохождение ТО.	да	1
3	Своевременное страхование автомобиля по ОСАГО.	да	1
4	Осуществление контроля за соблюдением водителями ПДД и правильностью эксплуатации автомобилей.	да	1
5	Соблюдение норм техники безопасности и охраны труда.	да	1
6	Соблюдение трудовой дисциплины.	да	1
7	Своевременное списание материальных ценностей.	да	1
8	Обеспечение соблюдения установленных норм расхода ГСМ.	да	1
9	Выполнение непредвиденных оперативных работ.	да	1
Итого баллов			9

3.8.11.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Нарушение норм техники безопасности.	да	-2
2	Нарушение трудовой дисциплины.	да	-2
3	Неисправное техническое состояние автотранспорта.	да	-2
4	Ненормированный расход ГСМ и материальных ценностей.	да	-2
Итого баллов			-8

3.8.12.1. Критерии материального стимулирования водителя.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Максимальное кол-во баллов
---	---------------------------------------	------------	----------------------------

1	Обеспечение безаварийного бесперебойного функционирования систем жизнеобеспечения учреждения	Да	2
2	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Да	1
3	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	Да	2
4	Повышение квалификации	Да	1
5	Ненормированный рабочий день	Да	2
6	Повышенная ответственность при выполнении должностных обязанностей	Да	2
7	Соблюдение норм техники безопасности и охраны труда	Да	2
Итого баллов			12

3.8.12.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Травматизм во время выполнения должностных обязанностей	да	-1
2	Нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка	да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности и охраны труда	да	-1
4	Нарушение санитарно-гигиенических норм	да	-1
5	Дисциплинарные взыскания	да	Полное лишение
Итого баллов			

3.8.13.1. Критерии материального стимулирования повара.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Соблюдение норм закладки продуктов.	Да	1
2	Соблюдение санитарно-гигиенических требований.	Да	1
3	Отсутствие жалоб по вопросам качества приготовления пищи.	Да	1
4	Изучение спроса потребителей и расширение ассортиментаготавливаемых блюд.	Да	1
5	Соблюдение трудовой дисциплины.	Да	1
6	Своевременная сдача отчетности в бухгалтерию.	Да	1
Итого баллов			6

3.8.13.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
2	Нарушение правил трудового распорядка	Да	-2
3	Нарушение правил санитарии и гигиены на рабочем месте	Да	-2
Итого баллов			-6

3.8.14.1. Критерии материального стимулирования плотника.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Максимальное кол-во баллов
-------	---------------------------------------	------------	----------------------------

1	Качественное выполнение всех видов ремонтных строительных работ	Да	3
2	Соблюдение санитарных норм во время проведения работ	Да	2
3	Соблюдение правил трудового распорядка	Да	2
4	Повышение квалификации	Да	1
Итого баллов			8

3.8.14.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Нарушение правил трудового распорядка	Да	-2
2	Несоблюдение санитарного порядка на закрепленных территориях	Да	-2
Итого баллов			-4

3.8.15.1. Критерии материального стимулирования слесаря-сантехника.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Качественное выполнение всех видов ремонтных строительных работ	Да	3
2	Соблюдение санитарных норм во время проведения работ	Да	2
3	Соблюдение правил трудового распорядка	Да	2
4	Повышение квалификации	Да	1
Итого баллов			8

3.8.15.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Нарушение правил трудового распорядка	Да	-2
2	Несоблюдение санитарного порядка на закрепленных территориях	Да	-2
Итого баллов			-4

3.8.16.1. Критерии материального стимулирования слесаря-электрика по ремонту электрооборудования.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Качественное выполнение всех видов ремонтных строительных работ	Да	3
2	Соблюдение санитарных норм во время проведения работ	Да	2
3	Соблюдение правил трудового распорядка	Да	1
4	Повышение квалификации	Да	1
5	Бесперебойная и безопасная работа всего учебно-производственного эл.оборудования, эл.сети	Да	1
Итого баллов			8

3.8.16.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное
---	---	------------	--------------

п/п			кол-во баллов
1	Нарушение правил трудового распорядка	Да	-2
2	Несоблюдение санитарного порядка на закрепленных территориях	Да	-2
Итого баллов			-4

3.8.17.1. Критерии материального стимулирования слесаря по ремонту оборудования.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Качественное выполнение всех видов ремонтных строительных работ	Да	3
2	Соблюдение санитарных норм во время проведения работ	Да	2
3	Соблюдение правил трудового распорядка	Да	2
4	Повышение квалификации	Да	1
Итого баллов			8

3.8.17.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Нарушение правил трудового распорядка	Да	-2
2	Несоблюдение санитарного порядка на закрепленных территориях	Да	-2
Итого баллов			-4

3.8.18.1. Критерии материального стимулирования кладовщика.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, находящихся на складе.	Да	1
2	Своевременное составление и сдача отчетной документации.	Да	1
3	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины.	Да	1
4	Содержание в чистоте складских помещений.	Да	1
5	Соблюдение норм пожарной безопасности.	Да	1
Итого баллов			5

3.8.18.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Несоблюдение чистоты складских помещений.	Да	-2
2	Несвоевременное составление и сдача отчетной документации.	Да	-2
Итого баллов			-4

3.8.19.1. Критерии материального стимулирования кухонного работника.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
-------	---------------------------------------	------------	----------------------------

1	Содержание в чистоте и образцовом порядке посуды.	Да	1
2	Содержание в образцовом порядке помещения столовой.	Да	1
3	Соблюдение трудовой дисциплины	Да	1
4	Выполнение непредвиденных оперативных работ.	Да	1
Итого баллов			4

3.8.19.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2
2	Нарушение трудовой дисциплины.	Да	-2
3	Нарушение правил санитарии и гигиены на рабочем месте.	Да	-2
Итого баллов			-6

3.8.20.1. Критерии материального стимулирования уборщика служебных помещений.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Содержание в образцовом порядке закрепленных территорий	Да	1
2	Участие в ремонте техникума в каникулярное время.	Да	2
3	Обеспечение препятствий нахождению в техникуме посторонних лиц.	Да	1
4	Соблюдение санитарных норм при проведении работ	Да	2
Итого баллов			6

3.8.20.2.Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-2
2	Неудовлетворительное содержание закрепленных территорий	Да	-2
Итого баллов			-4

3.8.21.1. Критерии материального стимулирования сторожа.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Постоянное поддержание санитарного порядка на закрепленных территориях	Да	1
2	Обеспечение препятствий нахождению в техникуме посторонних лиц.	Да	1
3	Полная сохранность имущества и оборудования на вверенной ему территории	Да	2
4	Оформление установленной документации	Да	1
Итого баллов			5

3.8.21.2.Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Нарушение правил трудового распорядка	Да	-2
2	Несоблюдение санитарного порядка на закрепленных территориях	Да	-2
Итого баллов			-4

3.8.22.1. Критерии материального стимулирования дворника.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Постоянное поддержание санитарного порядка на закрепленных территориях, уборка территорий от мусора, снега, удаление загрязнения с тротуаров и проезжей части, поливка тротуаров, зеленых насаждений, клумб и газонов	Да	2
2	Полная сохранность вверенного имущества	Да	1
Итого баллов			3

3.8.22.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Предписание пож.надзора (в рамках должностной инструкции), невыполненные своевременно	Да	-1
2	Несоблюдение санитарного порядка на закрепленных территориях	Да	-2
Итого баллов			-3

3.8.23.1. Критерии материального стимулирования машиниста-кочегара.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Бесперебойный и экономичный режим работы котлов	Да	2
2	Соблюдение санитарных норм во время проведения работ	Да	1
Итого баллов			3

3.8.23.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Максимальное кол-во баллов
1	Нарушение правил трудового распорядка	Да	-1
2	Травматизм в рабочее время	Да	-2
Итого баллов			-3

3.8.24.1. Критерии материального стимулирования гардеробщика.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Максимальное кол-во баллов
-------	---------------------------------------	------------	----------------------------

1	Постоянное поддержание санитарного порядка на закрепленной территории	Да	1
2	Сохранность личных вещей	Да	3
Итого баллов			4

3.8.24.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	критерии, понижающие уровень стимулирования	Измеритель	Максимальное кол-во баллов
1	Нарушение правил трудового распорядка	Да	-1
2	Сохранность личных вещей	Да	-1
Итого баллов			-2

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

3.10. Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается приказом учредителя

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

3.12. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора образовательного учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор ОУ, заместители директора ОУ, руководители методических объединений (комиссий), представители профсоюзного органа, представители органа самоуправления ОУ.

3.13. Экспертно – аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам утвержденных положением о распределении, стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя ОУ.

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

3.15. Утверждение итоговых оценочных листов работников ОУ 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.

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

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

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

3.19. Директор образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения аналитическую информацию о достижениях работников образовательного учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.20. На основании представления директора образовательного учреждения орган самоуправления ОУ принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органом самоуправления образовательного учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.21. На основании проведенной оценки достижений работников образовательного учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период, по каждому работнику ОУ и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя образовательного учреждения проводится органом исполнительной власти в ведении, которого находится образовательное учреждение. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательного учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.22. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (п.1.3.положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле.

$$HE = (D * B) / M \text{ где:}$$

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов;

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

Например, ФОТнадб. на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками МОУ = 1000, тогда денежный вес 1 балла=250000 руб.:1000=250 руб.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника МОУ 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 педагогических работников может производиться также по результатам проведения мониторинга на основании показателей эффективности деятельности педагогических работников согласно Положения о мониторинге эффективности деятельности педагогических работников в ГБПОУ САПТ (Приложение 1

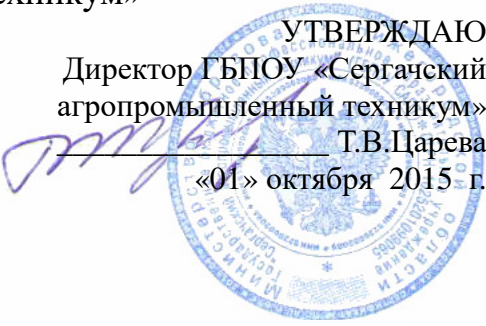
к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБПОУ САПТ).

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

Принято конференцией учреждения.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Сергачский агропромышленный техникум»

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ «Сергачский
агропромышленный техникум»
Т.В.Царева
«01» октября 2015 г.



**Положение о мониторинге эффективности деятельности
педагогических работников в ГБПОУ САПТ**
(приложение 1 к ПОЛОЖЕНИЮ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ГБПОУ САПТ)

г. Сергач
2015г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет предмет, цели, задачи, принципы, требования к диагностическому инструментарию и процедуре мониторинга эффективности деятельности педагогических работников в Государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования «Сергачский агропромышленный техникум» (далее - техникум).

1.2. Положение регламентирует деятельность структурных подразделений и педагогического коллектива техникума, направленную на оценку качества образовательных услуг.

1.3. Положение о мониторинге эффективности деятельности педагогических работников разработано на основе Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», в соответствии с Федеральными Государственными образовательными стандартами, Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 18 июля 2008 г. №543, а также на основании приказа Минтруда России от 13 мая 2013г. №202 «О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений»

2. Основные цели, задачи и принципы мониторинга качества результата образования в техникуме.

2.1. Мониторинг обеспечивает оперативное управление условиями организации образовательного процесса (содержательными, организационно-технологическими, кадровыми, материально техническими), осуществляется с целью определения соответствия качества подготовки специалиста требованиям Федерального государственного образовательного стандарта, последующего определения стратегических и тактических целей совершенствования созданных в техникуме условий.

2.2. Задачи мониторинга:

- конкретизация предмета оценки, формирование единой системы показателей и критериев оценки реализации ОПОП;
- осуществление сбора объективной информации об эффективности условий организации образовательного процесса в техникуме, результатах реализации учебно-воспитательного процесса, тенденциях изменения, причинах;
- принятие обоснованных управленческих решений о направлениях и механизмах совершенствования условий образовательного процесса.
- установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам по результатам проведения мониторинга на основании показателей эффективности деятельности педагогических работников.

2.3. Основными принципами мониторинга в техникуме являются:

- принцип приоритета в управлении (данные мониторинга качества результата образования являются основой своевременного принятия управленческих решений);
- принцип целостности (взаимосвязь компонентов предмета оценивания, процедуры этапов мониторинговой деятельности);
- принцип целенаправленности (соответствие содержания, процедур и инструментария цели мониторинга качества результата образования в колледже

- принцип научности (концептуальная обоснованность предмета, инструментария и основных процедур мониторинга качества результата образования с опорой на новейшие достижения педагогической науки, тенденции развития современного образования;
- принцип нормативности (опора при проектировании мониторинга и конструировании диагностического инструментария на нормативные документы федерального, регионального и локального уровня);

3. Организация и технология мониторинга.

3.1. Мониторинг осуществляется 2 раза в год, в июне месяце по итогам учебного года и в декабре по итогам календарного года на основании приказа директора и при наличии экономии фонда оплаты труда для установления выплат стимулирующего характера.

3.2. Проведение мониторинга требует координации действий администрации и структурных подразделений техникума. Администрация ГБПОУ САПТ оказывает содействие в организации мониторинга.

Для проведения мониторинга назначаются ответственные лица, состав которых утверждается приказом директора. Проведение мониторинга предполагает широкое использование современных информационных технологий на всех этапах сбора, обработки, хранения и использования информации.

4. Реализация мониторинга

4.1. Реализация мониторинга предполагает последовательность следующих действий:

- определение и обоснование объекта мониторинга;
- сбор данных, используемых для мониторинга;
- структурирование баз данных, обеспечивающих хранение и оперативное использование информации;
- обработка, анализ и интерпретация полученных данных в ходе мониторинга;
- определение эффективности деятельности педагогических работников;
- установление выплат стимулирующего характера.

4.2. Основными инструментами, позволяющими дать качественную, эффективную оценку системе образования, являются анализ изменений характеристик во времени (динамический анализ) и сравнение одних характеристик с аналогичными в рамках образовательной системы (сопоставительный анализ).

5. Методы проведения мониторинга

- экспертное оценивание,
- статистическая обработка информации и др.

6. Основные направления

- деятельность преподавателей и мастеров производственного обучения, осуществляющих подготовку по основной профессиональной образовательной программе всех специальностей и профессий;
- деятельность преподавателей, осуществляющих подготовку по общеобразовательным дисциплинам;
- деятельность педагогов дополнительного образования, классных руководителей, педагога-психолога, социального педагога, руководителя физического воспитания, руководителя ОБЖ.

7. Подведение итогов мониторинга

7.1. По итогам анализа полученных данных мониторинга готовятся соответствующие документы (приказы, справки, доклады), которые доводятся до сведения педагогического коллектива техникума.

7.2. Результаты мониторинга являются основанием для принятия административных решений на уровне техникума и распределении выплат стимулирующего характера.

7.3. На поощрение педагог выдвигается независимой рабочей группой экспертов, назначенных приказом директора. Поощрение педагогического персонала осуществляется на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, по итоговым баллам, полученным в результате проведения мониторинга и на основании показателей эффективности (Приложение к Положению о мониторинге эффективности деятельности педагогических работников в ГБПОУ САПТ).

Стоимость 1 (одного) балла определяется в зависимости от сложившейся экономии фонда оплаты труда.

Принято конференцией учреждения



УТВЕРЖДАЮ
 Директор ГБПОУ «Сергачский
 агропромышленный техникум»
 _____ Т.В.Царева
 «01» октября 2015 г.

Приложение к Положению о мониторинге эффективности деятельности педагогических работников в ГБПОУ САПТ.

Показатели эффективности деятельности педагогических работников

Наименование показателя	Количество баллов		
	Наличие показателя	Отсутствие показателя	
1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты)	Максимальное значение 4 балла	Отсутствие показателей 0 баллов	
• организация экскурсии	1	0	
• организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	1	0	
• организация социальных проектов	1	0	
• другие групповые и индивидуальные учебные проекты	1	0	
2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	Максимальное 3 балла.	Отсутствие показателей 0 баллов	
• организация (участие) экспериментальной работы	1	0	
• организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся в рамках дисциплины (профессионального модуля), учебной практики.	1	0	
• организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся в воспитательной работе	1	0	
3. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации).	Максимальное 8 баллов.	Отсутствие показателей 0 баллов	

% выпускников, достигших минимально установленного порогового уровня по результатам ЕГЭ по общеобразовательным дисциплинам	90% – 100 % – 1 балл	от 0% до 89% – 0 баллов	
результаты по контрольным мероприятиям (качество обучения)	от 41 % и выше – 1 балл	от 0% до 40% – 0 баллов	
результаты промежуточной аттестации (качество обучения)	от 41% и выше – 1 балл	от 0% до 40% – 0 баллов	
результаты итоговой аттестации (качество обучения)	от 41 % и выше – 1 балл	от 0% до 40% – 0 баллов	
выпуск обучающихся с повышенным разрядом	2	0	
выпуск обучающихся с дипломом особого образца	2	0	
4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	Максимальное 4 балла.	Отсутствие показателей 0 баллов	
проведение родительских собраний	1	0	
проведение индивидуальных бесед	1	0	
посещение на дому	1	0	
проведение других совместных мероприятий	1	0	
5. Участие и результаты участия обучающихся на конференциях, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях.	Максимальное 6 баллов.	Отсутствие показателей 0 баллов	
международные	Одно участие приравнивается к 2 баллам	0	
всероссийские	Одно участие приравнивается к 2 баллам	0	
областные или зональные	Одно участие приравнивается к 1 баллу	0	
районные	Одно участие приравнивается к 1 баллу	0	
6. Наличие победителей и призёров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований и других мероприятиях (призовые места).	Максимальное 7 баллов.	Отсутствие показателей 0 баллов	
международные	2	0	
всероссийские	2	0	
областные или зональные	2	0	
районные	1	0	

7. Участие в коллективных педагогических проектах.	Максимальное 7 баллов.	Отсутствие показателей 0 баллов	
• конференциях	1	0	
• семинарах	1	0	
• работа в проблемных группах	2	0	
• работа на экспериментальной площадке	2	0	
• и других коллективных педагогических проектах.	1	0	
8. Обмен педагогическим опытом	Максимальное 9 баллов.	Отсутствие показателей 0 баллов	
• педагогический совет	1	0	
• методический совет	1	0	
• предметная (цикловая) и методическая комиссии	1	0	
• мастер-класс	2	0	
• конкурсы профессионального мастерства	1	0	
• открытые занятия, внеклассные мероприятия, классные часы	1	0	
• недели по профессии и специальности, предметные недели	1	0	
• и другие	1	0	
9. Повышение квалификации	Максимальное 11 баллов.	Отсутствие показателей 0 баллов	
• курсы повышения квалификации	1	0	
• курсы переподготовки	2	0	
• стажировка	1	0	
• прохождение аттестационной процедуры	Повышение уровня квалификационной категории (с первой на высшую или с СЗД на первую и высшую)- 3 балла	Снижение уровня квалификационной категории (с высшей на первую)- 0 баллов	
• получение высшего, второго высшего образования	2	0	
• обучение в аспирантуре, магистратуре	2	0	
10. Участие педагога в разработке основной профессиональной образовательной программы.	Максимальное 4 балла.	Отсутствие показателей 0 баллов	
• рабочая программа	1	0	
• контрольно-оценочные средства	1	0	

• другие методические материалы	2	0	
11.Использование компьютерных технологий в учебном процессе	Максимальное 3 балла.	Отсутствие показателей 0 баллов	
• на занятиях теоретического и практического обучения	1	0	
• в воспитательной работе	1	0	
• в методической работе	1	0	
12.Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	Максимальное 4 балла.	Отсутствие показателей 0 баллов	
• организация походов, экскурсий	1	0	
• организация соревнований	1	0	
• проведение профилактических мероприятий	1	0	
• отсутствие случаев травматизма обучающихся на занятиях	1	0	
13.Организация внеклассной воспитательной работы	Максимальное 3 балла.	Отсутствие показателей 0 баллов	
• по дисциплине,	1	0	
• профессиональному модулю	1	0	
• с группой	1	0	
14.Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	Максимальное 3 балла.	Отсутствие показателей 0 баллов	
• индивидуальная работа	1	0	
• вовлечение в кружки, секции	1	0	
• посещение на дому	1	0	
15.Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета).	Максимальное 5 баллов.	Отсутствие показателей 0 баллов	
• оформление стенда	1	0	
• создание макета	2	0	
• систематизация средств обучения	1	0	
• другое	1	0	
16.Оформление учебно-планирующей документации	Максимальное 5 баллов.	Отсутствие показателей 0 баллов	
• своевременное и аккуратное оформление журналов	1	0	
• своевременное предоставление документов	1	0	
17.Наличие сертифицированных методических разработок	Максимальное 1 балл.	Отсутствие показателей 0 баллов	
18.Наличие публикаций	Максимальное 1 балл.	Отсутствие показателей 0 баллов	
19.Участие в профориентационной работе	Максимальное 7 баллов.	Отсутствие показателей 0	

		баллов	
использование нетрадиционных форм в профориентационной работе	2	0	
проведение совместных внеклассных мероприятий (студенты и школьники)	1	0	
разработка профориентационных материалов (буклеты, приглашения, анкеты и других материалов)	1	0	
результат профориентационной работы	3	0	
и другое	1	0	
20. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Максимальное 1 балл.	Отсутствие показателей 0 баллов	
отсутствие обоснованных замечаний	1	0	
21. Участие в реализации программ по внебюджетной деятельности ОУ	Максимальное 4 балла.	Отсутствие показателей 0 баллов	
разработка программ	2	0	
положительная динамика реализации программ (увеличение объема привлеченных внебюджетных средств)	2	0	
22. Участие педагога в коллективных мероприятиях.	Максимальное 2 балл.	Отсутствие показателей 0 баллов	
Участие в демонстрациях и иных мероприятиях посвящённых праздничным датам (8-9 мая, день молодёжи, день города и т.д.)	2	0	
Участие и помощь в работе, разработка сценариев, проведение, оформление и оснащение мероприятий.	1	0	
23. Дежурство по техникуму	Максимальное 2 баллов.	Отсутствие показателей 0 баллов	
24. Выполнение работником дополнительно возложенных обязанностей.	Максимальное 2 баллов.	Отсутствие показателей 0 баллов	

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ «Сергачский
агропромышленный техникум»
Т.В.Царева
«01» октября 2015 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ САПТ

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), выполнение воспитательной работы в группах:	
Преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования, мастерам и другим педагогическим работникам	20
3. За проверку письменных работ:	
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе	15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии	10
4. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ	10
5. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:	
Преподавателям (старшим преподавателям), мастерам производственного обучения в учреждениях начального и среднего профессионального образования	до 15
6. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:	
Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения	до 15
8. 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 мене 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
13. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	
Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25
14. За ведение бухгалтерского учета по подсобному сельскому хозяйству:	
Главным бухгалтерам (бухгалтерам) общеобразовательных организаций с наличием интерната, общеобразовательных организаций со специальным наименованием "кадетская школа" с наличием интерната, общеобразовательных организаций с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющих обучение.	до 15
21. Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой	до 35
22. Педагогическим работникам образовательных учреждений 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
24. Работникам образовательных учреждений за работу в комиссиях по закупке товаров, услуг методами запроса ценовых котировок и открытых торгов:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
25. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
26. Работникам рабочих специальностей за выполнение	

работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30
---	-------

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

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

3. По учреждениям начального и среднего профессионального образования классное руководство не должно поручаться и дополнительная оплата не производится: преподавателям в период нахождения обучающихся на производственной практике, если она продолжается более одного месяца; руководящим работникам; работникам из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, которым разрешено вести преподавательскую работу в том же учебном заведении; лицам, работающим преподавателями по совместительству или для которых данное учебное заведение не является местом основной работы. Преподаватель может осуществлять классное руководство только в одной учебной группе.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ «Сергачский
агропромышленный техникум»
Т.В.Царева
«01» октября 2015 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ САПТ

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

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

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

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

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пилющих машинах и другой организационной технике), методисты, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), , заведующие учебной частью.

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и 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 образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам учреждений начального профессионального образования;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогам-психологам;

8) методистам;

Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) 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.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор ГБПОУ «Сергачский
 агропромышленный техникум»
 Т.В.Царева
 «01» октября 2015 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ 6 к Положению об оплате труда работников ГБПОУ САПТ

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
 МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
 ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
 ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ
 НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, А ТАКЖЕ ИНЫХ
 ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НИЖЕГОРОДСКОЙ
 ОБЛАСТИ, УЧРЕДИТЕЛЕМ КОТОРЫХ ЯВЛЯЕТСЯ
 МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ,
 ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, ПРЕДУСМОТРЕННЫМ
 ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ
 с 1 января 2014 года

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающи й коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки зарботной платы), рублей
1.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" (костюмер)		6509
2.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень (настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС)	1,0	7181
3.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		7903
4.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		8850
5.	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		9905

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ «Сергачский
агропромышленный техникум»
Т.В.Царева
«01» октября 2015 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ САПТ

ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ОБРАЗОВАНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ

5.1. Государственные образовательные учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Отнесение образовательных учреждений к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится учредителем учреждения по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

	Показатели	Условия	Количество баллов
	Образовательные учреждения		
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: Квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3	Наличие филиалов, представительств, У КП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория, структурного подразделения осуществляющего функции организационно – методического центра областного значения и другого с количеством обучающихся (проживающих, обслуживаемых)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек	
		от 100 до 200 человек	до 20
		свыше 200 человек	до 30 до 50
4	Наличие в образовательных учреждениях, обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении	за каждого дополнительно	0,5

5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
7	Наличие собственного оборудованного и используемого здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
9	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу за каждую единицу	до 3, но не более 20 до 20
10	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства.	за каждый вид	до 50
11	Наличие собственных: котельной, очистных и других коммунальных сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
12	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
13	Наличие оборудованных и действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащенности	до 10

5.2. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год комиссией созданной приказом учредителя, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

5.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 6.1. настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, на основании представления комиссии, суммарное количество баллов может быть увеличено руководителем органа управления по подчиненности образовательного учреждения, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается учредителем.

5.5. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся образовательных учреждений определяется:

по учреждениям начального и среднего профессионального образования – по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам

обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев – по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

5.7. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

5.10. Учредитель:

устанавливает объемные показатели по образовательным учреждениям, не являющимся образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей;

может относить образовательные учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

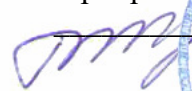
5.11. Группы по оплате труда для руководящих работников образовательных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
	Учреждения начального и среднего профессионального образования; общеобразовательные лица и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ «Сергачский
агропромышленный техникум»

Т.В.Царева

«01» октября 2015 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ 8
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ САПТ

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу
государственных образовательных учреждений Нижегородской области,
подведомственных министерству образования Нижегородской области**

№	Образовательные учреждения	Основной персонал
2	Учреждения начального и среднего профессионального образования	Преподаватель, мастер производственного обучения