

Министерство образования и науки Нижегородской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Нижегородский колледж малого бизнеса»

С учетом мнения

Уполномоченного представителя
трудоого коллектива

 Л.В.Скузоваткина
«03» февраля 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ


Директор ГБПОУ НКМБ

А.С.Евтеев

«03» февраля 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Нижегородский колледж малого бизнеса»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский колледж малого бизнеса» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 г. N 88-3 "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. N 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. N 468 "Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области", другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский колледж малого бизнеса» (далее – колледж) устанавливается в целях:

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

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

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

Отраслевая система оплаты труда работников колледжа устанавливается и изменяется с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. N 229;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. N 230;
- е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общепрофессиональных должностей

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

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

з) мнения представительного органа работников.

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

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

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

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

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

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

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

Министерство образования и науки Нижегородской области, осуществляющее функции и полномочия учредителя организации, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников колледжа (не более 40 процентов).

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

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда

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

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

2.3. Штатное расписание организации ежегодно утверждается директором колледжа и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих колледжа (примерные штатные расписания по типам образовательных организаций утверждаются приказами министерства образования Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью колледжа при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. N 305н; от 29 мая 2008 г. N 247н; от 29 мая 2008 г. N 248н; от 5 мая 2008 г. N 216н; от 5 мая 2008 г. N 217н; от 18 июля 2008 г. N 342н.

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

В случае оптимизации структуры и численности работников колледжа экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

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

минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников колледжа по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский колледж малого бизнеса» к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский колледж малого бизнеса» к настоящему Положению) (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

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

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

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам колледжа приводятся в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский колледж малого бизнеса» к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда колледжа определено в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский колледж малого бизнеса» к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в колледже устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (ежемесячно, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, к праздничным, юбилейным датам, за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, за высокую эффективность деятельности).

Премии по итогам работы за определенный период (ежемесячно, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, за высокую эффективность деятельности), выплаченные в рамках календарного года учитываются при расчете отпускных в размере 100 процентов.

2.8. Работникам колледжа устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в приложении 4 "Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности" к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

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

2.9.3. Аттестация педагогических работников колледжа осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации.

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

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

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

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

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

2.9.9. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников колледжа, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6, должностей работников здравоохранения установлены в приложении 7, должностей работников физической культуры и спорта установлены в приложении 8.

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

2.9.9.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

педагогам дополнительного образования;

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).

2.9.9.2. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям колледжа, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств (за исключением преподавателей, указанных в пункте 2.9.10.), и по основным программам профессионального обучения.

2.9.9.3. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пунктах 2.9.9.1. и 2.9.9.2. принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

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

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

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

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

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

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

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

2.9.11. Директор колледжа проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом министерства образования и науки Нижегородской области, являющегося учредителем колледжа.

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

2.12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в колледже.

2.12.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

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

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

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

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

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

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

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая,

подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

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

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

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

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

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.9.9.1. настоящего Положения.

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

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

2.12.8. Объем учебной нагрузки преподавателей колледжа, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для

которых колледж является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.12.6 настоящего Положения.

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

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в колледже его директором, определяется учредителем колледжа, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, директором колледжа. Преподавательская работа в этом же колледже для указанных работников совместительством не считается.

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

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

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

2.13. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам колледжа.

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

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

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

2.13.3. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

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

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

2.13.4. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (основной оплачиваемый ежегодный и дополнительный отпуск, учебные сборы, командировка и так далее), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 2.13.3 настоящего Положения.

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

Если в колледже учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и основной оплачиваемый ежегодный отпуск преподавателям, в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время основного оплачиваемого ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

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

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

2.13.6. В колледже изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, не производятся.

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

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже $2/3$ их часовой тарифной ставки.

2.13.7. Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам, предусмотренным в приложении 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский колледж малого бизнеса» к настоящему Положению.

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

Оплата мастерам производственного обучения производится в соответствии с фактической наполняемостью групп в количестве 25 обучающихся в размере 1 ставки. Дополнительно, при выполнении нагрузки в нескольких группах, но не более 25 обучающихся, производится доплата в размере 0,5 ставки за каждую группу.

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

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

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

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

2.14. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.14.1. Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате:

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

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

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

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

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы учителей определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей колледжа - путем деления должностного оклада на 72 часа.

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

2.14.2. Директор колледжа в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся в профессиональных образовательных организациях	0,05	0,04	0,03
2.	Аспиранты, слушатели образовательных организаций дополнительного профессионального образования	0,06	0,05	0,04

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

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

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

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

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

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

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

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

Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера без учета учебной нагрузки не может превышать среднемесячной заработной платы директора колледжа, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения.

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется министерством образования и науки Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 г. N 34 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений".

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922.

По вновь созданной организации в течение первого года ее деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется за период фактической работы организации.

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

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организации устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей организаций, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением "Выплаты компенсационного характера" к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Учредитель для поощрения руководителей государственных учреждений устанавливает выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности государственного учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

В качестве показателя эффективности работы руководителя государственного учреждения устанавливается показатель роста средней заработной платы работников государственного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

В качестве показателя эффективности работы руководителя государственного учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

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

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

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

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

при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

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

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

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

3.7. Надбавка за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно территориальных образованиях, выплачивается руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру в размере 20% от должностного оклада.

3.8. Руководителям государственных образовательных организаций высшего образования и государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования Нижегородской области, реализующим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, устанавливаются надбавки за ученые степени.

3.9. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания с наименованиями "Народный", "Заслуженный" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, вне зависимости от сферы деятельности, в которой присвоено почетное звание, и почетные звания "Ветеран сферы воспитания и образования" и "Мастер спорта международного класса", а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей,

предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя не зависит от соответствия почетного звания, ведомственной награды профилю организации.

3.10. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 г. N 907.

IV. Другие вопросы оплаты труда

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

Зарплата заместителей руководителей структурных подразделений без учета педагогической нагрузки не может превышать среднемесячной заработной платы руководителей соответствующих структурных подразделений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения.

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

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

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

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

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

4.7. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, привлекаемых к работе в колледже, производится исходя из соответствующих минимальных окладов по профессиональной квалификационной группе

должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений по соответствующим квалификационным уровням без учета повышающих коэффициентов, предусмотренных в пункте 2.6 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Нижегородский колледж малого бизнеса"".

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

4.9. При расчете размера оплаты сверхурочной работы, а также работы в выходные и праздничные дни, в составе заработной платы учитываются полагающиеся работнику стимулирующие, компенсационные и иные выплаты, обусловленные условиями работы, отличающимися от нормальных.

4.10. Настоящее Положение, приложения к настоящему Положению, являющиеся его неотъемлемой частью, вступают в силу с 01 января 2025 г.

Срок действия настоящего Положения не ограничен. Настоящее Положение действует до принятия изменений к нему или до принятия нового локального акта.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению
об оплате труда работников
Государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Нижегородский колледж малого
бизнеса»

**ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«НИЖЕГОРОДСКИЙ КОЛЛЕДЖ МАЛОГО БИЗНЕСА»**

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	9 700

Должности работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Должности работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу должностей работников учебно-вспомогательного персонала Минимальный оклад 9 700 руб.		
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (ассистент, специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива)	1,0	9 700

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

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	10 365

2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	10 885
--	------	--------

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей <1>, руб.	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад, рублей <2>, руб.	Минимальный оклад, рублей <3>, руб.
1	2	3	4	5	6
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0	12 594	5 583	13 066	14 668
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	13 979	6 482	14 516	16 300
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	14 677	6 806	15 243	17 116

4 квалификационный уровень (преподаватель- организатор основ безопасности защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель- дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог- библиотекарь	1,22	15 375	7 131	15 970	17 930
---	------	--------	-------	--------	--------

Примечание:

<1> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций (за исключением государственных организаций дополнительного образования Нижегородской области и дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа-детский сад»).

<2> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

<3> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

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

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Должности педагогических работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников Минимальный оклад: 12 594 руб.		
4 квалификационный уровень (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	1,22	15 375

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	8 106
2 квалификационный уровень	1,04	8 444
3 квалификационный уровень	1,09	8 781

1.6. Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения “Нижегородский колледж малого бизнеса” (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие минимальный оклад по должности.

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
кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3

за квалификационную категорию:

педагог-наставник, педагог-методист	1,4
высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2

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

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

Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, кроме государственных образовательных организаций высшего образования и государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования Нижегородской области

должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

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

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

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

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

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

Надбавка за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, устанавливается работникам организации по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений и по должностям работников учебно-вспомогательного персонала в размере 20 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) данной категории работников.

Применение надбавки за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.10. Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания с наименованиями "Народный", "Заслуженный" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, в независимости от сферы деятельности в которой присвоено почетное звание и почетные звания "Ветеран сферы воспитания и образования" и "Мастер спорта международного класса", а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки не зависит от соответствия педагогической деятельности при преподавании дисциплин.

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;
за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

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

2. Порядок формирования должностных окладов работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников высшего образования и дополнительного профессионального образования, должностям работников сферы научных исследований и разработок.

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

2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	9 456
2 квалификационный уровень	1,05	9 964
3 квалификационный уровень	1,13	10 641

2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень (ассистент, преподаватель)	1,0	17 181	37 819
2 квалификационный уровень (старший преподаватель)	1,14	19 635	43 224
3 квалификационный уровень (доцент)	1,28	22 091	48 625
4 квалификационный уровень (профессор)	1,42	24 543	54 028
5 квалификационный уровень (заведующий кафедрой)	1,57	26 999	59 433
6 квалификационный уровень (декан факультета)	1,71	29 452	64 833

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования Нижегородской области.

<***> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава государственных образовательных организаций высшего образования Нижегородской области.

Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (за исключением должности ассистента, преподавателя)	1,0	11 820
2 квалификационный уровень (за исключением должности старшего преподавателя)	1,14	13 508
3 квалификационный уровень (за исключением должности доцента)	1,28	15 198
4 квалификационный уровень (за исключением должности профессора)	1,42	16 887
5 квалификационный уровень (за исключением должности заведующего кафедрой)	1,57	18 575
6 квалификационный уровень (за исключением должности декана факультета)	1,71	20 264

2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников 2 уровня.

Профессиональная квалификационная	Минимальный оклад,
-----------------------------------	--------------------

группа/квалификационный уровень	руб.
Должности научно-технических работников 2 уровня (техник-проектировщик, чертежник-конструктор)	6 248

2.5. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	14 482	25 623
2 квалификационный уровень	1,10	15 954	28 231
3 квалификационный уровень	1,22	17 671	31 272
4 квалификационный уровень (кроме заведующего лабораторией)	1,35	19 635	34 745
5 квалификационный уровень	1,52	22 091	39 088

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей научных работников и руководителей структурных подразделений государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования Нижегородской области.

<***> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей научных работников государственных образовательных организаций высшего образования Нижегородской области.

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений 4 квалификационного уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
4 квалификационный уровень (заведующий лабораторией)	1,36	13 508<*>

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования Нижегородской области.

2.6. Положением об оплате труда работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников высшего образования и дополнительного профессионального образования, должностям работников сферы научных исследований и разработок, предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ:

квалификация	магистр	1,2
ученое звание	доцент	1,4
ученое звание	профессор	1,6

2.7. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Нижегородской области и размер ежемесячной денежной компенсации на

обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, размеры надбавок за ученые степени, формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от оклада. 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 и размера надбавок за ученые степени.

2.8. Научно-педагогическим работникам (профессорско-преподавательский состав, научные работники), а также иным педагогическим работникам государственных образовательных организаций высшего образования и государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования Нижегородской области должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 150 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

2.9. В должностные оклады по должностям научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники) государственных образовательных организаций высшего образования и государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования Нижегородской области включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней. Должностные оклады с учетом включенных в них размеров надбавок за ученую степень должны быть установлены индивидуально для каждого научно-педагогического работника, имеющего ученую степень.

2.10. Положением об оплате труда для работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образовательных организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования, должностям работников сферы научных исследований и разработок, предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

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

Надбавка за выслугу лет по должностям работников высшего образования и дополнительного профессионального образования устанавливается в зависимости от стажа педагогической работы. Размер и порядок установления надбавки за выслугу лет, а также порядок исчисления стажа для установления данной надбавки определяются в соответствии с приложением 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к настоящему Положению. Работникам, занимающим должности сферы научных исследований и разработок, надбавка за выслугу лет устанавливается исходя из стажа работы в организации. Надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

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

2.11. Положением об оплате труда для работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования, должностям работников сферы научных исследований и разработок, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

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

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

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

3. Порядок формирования должностных окладов работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников печатных средств массовой информации.

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

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня	5 403	6 089

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников печатных средств массовой информации первого уровня государственных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	5 912	6 660
2 квалификационный уровень	1,06	6 248	7 041
3 квалификационный уровень	1,11	6 587	7 421

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников печатных средств массовой информации второго уровня государственных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

3.4. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный	1,0	7 263	8 181

уровень			
2 квалификационный уровень	1,05	7 601	8 561
3 квалификационный уровень	1,09	7 936	8 942
4 квалификационный уровень	1,16	8 444	9 513

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников печатных средств массовой информации третьего уровня государственных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

3.5. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня".

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	9 288	10 465
2 квалификационный уровень	1,05	9 710	10 941
3 квалификационный уровень	1,09	10 133	11 417

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников печатных средств массовой информации четвертого уровня государственных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

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

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

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

Размер минимального оклада первого уровня: 7 131 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7 131
2 квалификационный уровень	1,08	7 702

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

Размер минимального оклада второго уровня: 7 751 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,02	7 906
2 квалификационный уровень	1,04	8 061
3 квалификационный уровень	1,11	8 604
4 квалификационный уровень	1,17	9 069
5 квалификационный уровень	1,26	9 766

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

Размер минимального оклада третьего уровня: 9 302 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,00	9 302
2 квалификационный уровень	1,20	11 162
3 квалификационный уровень	1,40	13 023
4 квалификационный уровень	1,55	14 418
5 квалификационный уровень	1,67	15 534

Должности работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу «Общепромышленные должности служащих третьего уровня».

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Должности работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу «Общепромышленные должности служащих третьего уровня». Минимальный оклад 9 302 руб.		
1 квалификационный уровень (специалист в сфере закупок, специалист в области охраны труда)	1,0	9 302

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

Размер минимального оклада четвертого уровня: 18 531 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	18 531
2 квалификационный уровень	1,1	20 384
3 квалификационный уровень	1,25	23 164

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

за выслугу лет:

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

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

Надбавка за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, устанавливается работникам организации по должностям работников, относящихся к ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих в размере 20 процентов от должностного оклада данной категории работников.

Применение надбавок за выслугу лет и за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;
за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 708 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 6 474 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

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Наименование профессии	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 708 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: 6 474 руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
		Слесарь-сантехник	1,11
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется со ставкой заработной платы.

Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

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

Надбавка за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, устанавливается работникам, работающим по профессиям, относящимся к ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих и профессиям рабочих, не включенных в ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, в размере 20 процентов от ставки заработной платы данной категории работников.

Применение надбавки за выслугу лет и надбавки за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при

исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению
об оплате труда работников
Государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Нижегородский колледж малого
бизнеса»

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии со следующим перечнем.

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда территориального и бытового характера.

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в организациях, расположенных:	
1.1	- в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего приложения)	25
1.2	- за границами населенных пунктов (для организаций круглогодичного действия) (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего приложения)	25
2	За работу в организациях, не имеющих бытовых коммуникаций (водопровода, центрального отопления, канализации и другого)	10

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

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в дошкольных и общеобразовательных организациях, реализующих исключительно адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; в общеобразовательных организациях со специальным наименованием "санаторная".	15 - 20
2	За работу в общеобразовательных организациях со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением: медицинским работникам	30

	педагогическим и другим работникам.	15 - 20
3	<p>За функционирование интерната:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работникам общеобразовательных организаций; - за интернатный цикл обучения на базе училища олимпийского резерва; - руководителям дошкольных образовательных организаций, реализующих адаптированные основные образовательные программы; - руководителям общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, в том числе адаптированные образовательные программы; - руководителям организаций дополнительного образования. 	<p>15</p> <p>15</p> <p>5-15</p> <p>5-15</p> <p>5-15</p>
4	<p>За работу в образовательных организациях, имеющих отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении:</p> <p>руководителю. Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных организациях с наличием интерната:</p> <p>руководителю</p> <p>работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах).</p>	<p>20</p> <p>20</p> <p>20</p>
5	<p>За работу в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных организациях с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях.</p>	20
6	<p>За работу в общеобразовательных организациях с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, в которых созданы группы (классы) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.</p>	15-20
7	<p>За работу в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организаций), с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением, имеющих отклонения в развитии (в том числе с задержкой психического развития).</p>	<p>По двум основаниям</p> <p>на 20</p> <p>и на 15-20</p>
8	<p>За работу в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы.</p>	50

	За работу в указанных образовательных организациях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима.	65
9	За работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, в дошкольных образовательных организациях, обслуживающих работников предприятий Государственной корпорации по атомной энергии "Росатом", а также в профессиональных образовательных организациях, находящихся вне закрытых административно-территориальных образований и осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих кадров для предприятий и организаций Государственной корпорации по атомной энергии "Росатом", - по перечню, утвержденному в установленном порядке.	20
10	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20
11	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых. На период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей.	20
12	За работу с несовершеннолетними, злоупотребляющими психоактивными веществами (наркотиками): руководителям организаций дополнительного образования, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, организаций.	20
3	За работу в учреждениях социальной защиты населения: организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (с наличием интерната для детей-инвалидов), а также в отделениях для детей-инвалидов в организациях для взрослых.	15 - 20
14	Педагогическим работникам за работу в организациях здравоохранения: специализированных домах ребенка, детских больницах (отделениях), санаториях и др.	15 - 20
15	Старшим мастерам и мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций, организованных для обучения профессиям художественных ремесел, а также организаций, осуществляющих подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций сланцевой промышленности, черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ.	15
16	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения.	15

17	За специализацию - тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам организаций дополнительного образования (организаций со специальными наименованиями "специализированная детско-юношеская спортивная школа", "детско- юношеская спортивная школа" и других организаций дополнительного образования спортивной направленности).	15
18	За работу воспитателям в общеобразовательных организациях с наличием интерната, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов подряд (за дни, в которые произведен разрыв рабочего времени на части).	30
19	Руководителям, заместителям руководителей по учебной, учебно-производственной, воспитательной, учебно-воспитательной, методической работе, заведующими отделениями педагогических колледжей, непосредственно связанным с учебным процессом, педагогическим работникам, реализующим программы повышенного уровня (работающим по специальным программам и специальным учебным планам), библиотекарям, методистам, концертмейстерам образовательных организаций со специальным наименованием "гимназия", "лицей", "колледж" в соответствующем числе и падеже.	15
20	За работу в профессиональных образовательных организациях, имеющих группы, в которых реализуются адаптированные образовательные программы, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья: руководителю при наличии не менее 5 групп педагогическим работникам, непосредственно занятым в таких группах, только за часы занятий, которые они ведут в этих группах.	20 20
21	Работникам образовательных организаций при лечебных исправительных учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, за работу с осужденными и лицами, содержащимися под стражей, больными туберкулезом.	25
22	Руководителям за работу в общеобразовательной организации со специальным наименованием "кадетская школа", "кадетский корпус", за работу с одаренными детьми.	5
23	За работу в региональных образовательных центрах опережающего развития педагогическим и иным работникам, непосредственно обеспечивающим осуществление образовательной деятельности	40

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

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

1.5. Статус специализации (п.17 таблицы) устанавливается решением учредителя по согласованию с территориальными органами управления физической культурой и спортом при условии непосредственной подготовки в организациях спортивной направленности квалифицированных спортсменов по олимпийским видам спорта - кандидатов и резерва для сборных команд России, а также команд мастеров по игровым видам спорта, спортсменов, имеющих звание "Мастер спорта России", участников чемпионатов Европы, мира, спортсменов, занявших 1-6 места на первенствах России.

1.6. Установление выплат компенсационного характера в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях), а также за границами населенных пунктов (для организаций круглогодичного действия), осуществляется следующим работникам организаций:

1.6.1. Руководящие работники:

- директора, начальники, заведующие организациями;
- начальники учебно-методических, плановых и других основных отделов, управляющие (бригадиры на правах управляющих) учебных хозяйств, заведующие (отделами, лабораториями, учебной частью);
- заместители директоров, начальников, заведующих организациями, управляющих учебными хозяйствами, помощники директора по режиму;
- главные бухгалтеры, их заместители;
- руководители групп.

1.6.2. Главные специалисты.

1.6.3. Ведущие специалисты.

1.6.4. Специалисты:

- библиотекари, медицинские работники (врач, медицинская сестра), педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;
- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;
- инженерно-педагогические работники (старшие мастера, мастера производственного обучения);
- преподаватели-организаторы ОБЖ, руководители допризывной военной подготовки молодежи;
- руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;
- инспекторы, методисты;
- психологи, социологи, социальные педагоги, педагоги-психологи, переводчики;
- старшие лаборанты;
- бухгалтеры, экономисты, художники;
- инженеры, механики, техники, мастера, агрономы, зоотехники и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником;
- лаборанты, имеющие высшее образование и среднее профессиональное образование, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в образовательном (воспитательном) процессе.

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада, в абсолютном денежном

		выражении)
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").	<p>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.</p> <p>Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном <u>статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации</u> для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (<u>статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации</u>).</p> <p>Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.</p>
3.	За высокую степень ответственности водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
4<*>	водителям школьных автобусов, непосредственно занятым перевозкой детей	5000 рублей ежемесячно
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	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной

	<p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).</p>	<p>ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p>
6.	<p>За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой</p>	<p>сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере</p>

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


1.9. 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.

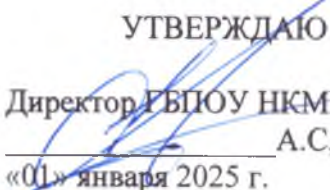
1.10. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.11. 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.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению
об оплате труда работников
Государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
“Нижегородский колледж малого
бизнеса”

С учетом мнения
Уполномоченного представителя
трудового коллектива
 Л.В.Скузоваткина
«01» января 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ НКМБ
А.С.Евтеев
«01» января 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
“НИЖЕГОРОДСКИЙ КОЛЛЕДЖ МАЛОГО БИЗНЕСА”**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения “Нижегородский колледж малого бизнеса” (далее - колледж), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения “Нижегородский колледж малого бизнеса” (далее – работников колледжа).

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

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

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также от средств приносящей доход деятельности, направленных колледжем на вышеуказанные цели, ежемесячно либо ежеквартально.

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

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда организации

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;
- выплаты за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях;
- выплата молодым специалистам

2.1.1. Выплаты стимулирующего за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы организаций изложен в разделе 3 настоящего приложения.

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

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

2.1.4. Выплата молодым специалистам в размере 5000 рублей. ежемесячно устанавливается выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в учреждения образования Нижегородской области в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно. Период выплат - ежемесячно, в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

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

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

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

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

3.1. Критерии материального стимулирования директора колледжа.

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

№ 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 колледжа	Да	1
6	Наличие Положения о стимулировании труда работников колледжа	Да	0,5
7	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да	2
8	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да	2
9	Комплектование групп в соответствии с численностью контингента, определенного лицензией	Да	2
10	Занятость обучающихся во внеурочное время	Да	2
11	Методическая работа коллектива колледжа	Да	1
12	Правонарушения обучающихся	Нет	2
13	Исполнение бюджета	Да	1
14	Педагогические кадры	Да	1
15	Организация питания	Да	2
16	Особые условия труда	Да	2
17	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов - на уровне района города и на уровне городского поселения - на городском уровне или уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2
18	Действующие органы самоуправления	Да	1
19	Наличие реализуемой эффективной программы развития колледжа	Да	2
20	Участие в экспериментальной работе	Да	1
21	Наличие системы мониторинга в колледже	Да	2
22	Наличие системы работы с документами	Да	1
23	Сетевое взаимодействие с другими ОУ	Да	1
24	Привлечение внебюджетных средств	Да	1
25	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса	Да	2

Примечания:

К п.1. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие 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 учёной степени в течение рассматриваемого периода.

К п.3. Модернизация образовательного процесса и процесса управления – использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ учреждения требованиям БУП, обеспечение профильного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ обучающихся), программ компенсирующего обучения, внедрения 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 ОУ – периодически обновляемая информация на сайте должна отражать актуальную деятельность учреждения.

К п.6. Положение о стимулировании труда сотрудников ОУ предполагает наличие материальных и нематериальных стимулов повышения качества труда и его 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 обучения, в том числе в форме ЕГЭ и других независимых внешних формах оценки качества обучения. Сравнение проводится с результатами предыдущего периода по образовательному учреждению 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 групп в соответствии с условиями лицензии и предельными возможностями контингента.

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

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

К п.12. Правонарушения обучающихся при наличии вступившего в силу постановления о назначении административного наказания или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

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

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

К п.15. Организация питания обучающихся – охват горячим питанием выше среднего показателя по району.

К п.16. Особые условия труда – работа в двух и более зданиях, руководство комплексным учреждением. ОУ находится в стадии капитального ремонта или реконструкции. Наличие автобуса для обучающихся и осуществление подвоза обучающихся, организованное в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

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

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

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

К п.20. Колледж является экспериментальной площадкой областного (1,5 балла) или федерального (2 балла). Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки Российской Федерации, министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, РАО, АПК и ППРО, государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Нижегородский институт развития образования».

К п.21. Наличие системы мониторинга в колледже – использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений и наличие устойчивой обратной связи и о результатах образовательного процесса.

К п.22. 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.23. Эффективное сотрудничество с другими образовательными учреждениями профессионального образования. Сетевое взаимодействие с другими ОУ – совместное использование ресурсов ОУ (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, другой нормативный правовой акт).

К п.25. Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса – отсутствие вакансий педагогического персонала.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

3.2. Критерии материального стимулирования заместителей директора колледжа.

3.2.1. Критерии материального стимулирования заместителей директора по учебной, учебно-производственной, учебно-воспитательной работе.

№1	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Система управленческих мероприятий по контролю качества образования	Да	2
2	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж	Да	2

	образовательной организации у обучающихся, родителей, общественности, работодателей			
3	Своевременное выполнение и отправка отчётов разных уровней	Да		10
4	Ведение документации в соответствии с номенклатурой дел возглавляемого структурного подразделения колледжа	Да		2
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны преподавателей и сотрудников колледжа, родителей (законных представителей) обучающихся и т.д. на недобросовестные исполнения функциональных обязанностей	Да		2
6	Наличие актуальной, полной и общедоступной информации по направлению деятельности структурного подразделения на официальном сайте колледжа	Да		2
7	Отсутствие замечаний от контролирующих и надзорных органов при проведении проверок	Да		10

Примечания:

К п.1. Наличие всей необходимой документации для организации учебного процесса.

К п.2. Высокий уровень проведения мероприятий, личное участие.

К п.3. Отсутствие замечаний по выполненным и отправленным отчетам.

К п.4. Отсутствие замечаний по ведению документации.

К п.5. Отсутствие обоснованных обращений от участников образовательных отношений.

К п.6. Актуальность и полнота размещенной информации на сайте.

К п.7. Отсутствие замечаний.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

3.2.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора по безопасности и хозяйственной работе колледжа.

№1	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Своевременное составление планов и графиков работы, отчетов о проделанной работе	Да	2

2	Своевременное заключение хозяйственных контрактов	Да		2
3	Обеспечение выполнения текущего и капитального ремонтов в соответствии с графиком при наличии материально-технического обеспечения	Да		2
4	Отсутствие замечаний от контролирующих и надзорных органов при проведении проверок	Да		10
5	Обеспечение бесперебойного функционирования зданий и сооружений колледжа, непрерывности учебного процесса	Да		10
6	Выполнение объемов работ, превышающих установленный объем в сжатые сроки	Да		4

Примечания:

К п.1. Планы работы, отчеты об исполнении.

К п.2. Наличие заключенных договоров

К п.3. Соответствие фактических дат выполненных работ графику

К п.4. Отсутствие замечаний.

К п.5. Отсутствие случаев срыва образовательного процесса по причине аварийной ситуации.

К п.6. Служебная записка, приказ о необходимости выполнения работ в сжатые сроки.

3.3. Критерии стимулирования преподавателя.

№	Критерии материального стимулирования	Максимальный балл по критериям
1.	Отсутствие листов нетрудоспособности и административного отпуска	0,5
2.	Работа в система moodle-nkmb.ru	1
3.	Подготовка обучающихся к конкурсам профессионального мастерства и другим конкурсам, соревнованиям, демонстрационным экзаменам	1
4.	Наличие призеров/победителей в конкурсах профессионального мастерства и других конкурсах, соревнованиях	2
5.	Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) участников образовательных отношений на нарушение их законных прав в процессе образовательной деятельности	0,5
6.	Своевременная разработка рабочих программ, КИМ и др. (сдача в методический отдел). Проведение учебных занятий в соответствии с разработанной рабочей программой.	1
7.	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	0,5
8.	Повышение профессионального уровня (повышение квалификации (не менее 36 часов), стажировка, прохождение аттестации, публикация и т.д.)	0,5
9.	Своевременное заполнение документов строгой отчетности (ведомости, журналы теоретического и практического обучения). Сдача документов в учебный, производственный, воспитательный отделы (документы по практике, курсовые работы (проекты),	1

	дневник педагогических наблюдений за обучающимися и т.д.)	
10.	Соблюдение трудовой дисциплины (отсутствие опозданий, посещение ИМС, педагогических советов и т.д.)	0,5
11.	Наличие у преподавателей сертификатов эксперта регионального, национального и международного уровня	0,5
12.	Проведение открытого учебного занятия, мастер-класса (при наличии методической разработки с утверждением)	1
13.	Дополнительный балл <i>Количество преподаваемых учебных дисциплин (более 5 учебных дисциплин), нагрузка в год более 1200 часов, участие в общественно значимых и ВНЕУРОЧНЫХ мероприятиях (более 2 мероприятий).</i>	2

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса.	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3	Наличие систематических пропусков обучающимися занятий без уважительной причины.	Да	-2
4	Невыполнение учебной программы.	Да	-2
5	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2
6	Наличие у работника периода временной нетрудоспособности и/или отсутствия в связи с административным или ученическим отпуском более 15 дней в течении месяца.	Да	- 1
7	Содержание закрепленного кабинета в не надлежащем состоянии (санитарное, эстетическое).	Да	- 0,5

Преподавателям, имеющим за текущий месяц дисциплинарное взыскание, стимулирующая часть фонда оплаты труда в текущем месяце не выплачивается.

3.4. Критерии материального стимулирования классного руководителя.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников).	Да	1
2	Повышение квалификации	Да	0,5
3	Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий	Да	0,5
4	Правонарушения обучающихся группы.	Нет	0,5
5	Наличие неуспевающих в группе по итогам каждого полугодия.	Нет	0,5
6	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	Да	0,5
7	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.	Нет	0,5
8	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя	Да	0,5
9	Наличие диагностической работы	Да	0,5
10	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да	1

11	Охват горячим питанием обучающихся группы	Да		1
12	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий.	Да		1
13	Наличие студенческого самоуправления	Да		1
14	Наличие работы с родителями	Да		1
15	Наличие активного взаимодействия с преподавателями, психологом, социальным педагогом.	Да		1

Примечания:

К п.1. Выбытие обучающихся (воспитанников) без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева в группе

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

К п.3. Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий в колледже – 100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам.

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

К п.6. Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

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

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

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

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

К п.11. Охват горячим питанием обучающихся группы выше среднего показателя по колледжу, в том числе и льготным питанием.

К п.13. Наличие студенческого самоуправления – наличие в группе действенной системы студенческого самоуправления и участие обучающихся в общественных организациях и различных органах общественного управления колледжем.

К п.14. Наличие работы с родителями – наличие в группе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию обучающихся.

К п.15. Проведение совместных мероприятий для родителей, обучающихся.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного	Да	-2

	процесса			
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
4	Систематические пропуски обучающимися группы учебных занятий без уважительной причины	Да		-2

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 без учета количества призеров. - на уровне района города и городского поселения районного подчинения; - на городском уровне или уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2
4	Наличие авторской образовательной программы.	Да	1
5	Наличие диагностической работы.	Да	0,5
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе.	Да	0,5
7	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

Примечания:

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

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

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

К п.4. Наличие 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 обучающихся.

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 обучающимися, согласно, утвержденной образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т.д.

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

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

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% обучающихся.	Да	1
10.	Наличие призеров и победителей олимпиад,	Да	0,5

	НОУ, соревнований и конкурсов по психологии.			
11.	Повышение квалификации.		Да	1
12.	Количество обучающихся, превышающее 500 чел.	500	Да	2
13.	Наличие системы работы с детьми «группы риска».		Да	2
14.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов.		Да	1

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 – своевременной ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников колледжа, 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 обучающихся и сохранения их психического 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, анализ 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 процесса – формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п.9. Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% обучающихся – 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 течении рассматриваемого периода.

К п.12. Количество обучающихся, превышающее 500 чел. – за каждые 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.

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

Примечания:

К п.1. Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога – нарушение этических норм и принципов практического психолога.

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 обучающихся колледжа, состоящих на учете внутри образовательного учреждения.	Нет	1
3.	Посещаемость учебных занятий учащимися колледжа, состоящими на учете внутри образовательного учреждения.	Да	1
4.	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на учете внутри образовательного учреждения.	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, обучающимися.	Да	2
9.	Наличие работы с родителями (лицами их заменяющими, законными представителями).	Да	2

Примечания:

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

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

К п.3. Обеспечение посещаемость обучающимися колледжа (100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам).

К п.5. Взаимодействие с социумом – ежемесячный учет организации свободного времени детей при взаимодействии с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, состоящих на учете внутри образовательного учреждения; 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 администрации колледжа, 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 учете внутри образовательного учреждения):

- 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, педагогических советах.

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, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом.	Да	-1
2.	Правонарушения обучающихся колледжа, состоящих на учете внутри образовательного учреждения	Да	-1

3.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся со стороны социального педагога.	Да	-1
4	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-1

3.8. Критерии материального стимулирования работников структурного подразделения - Центра цифрового образования детей «IT-куб» (далее – центр).

3.8.1. Критерии стимулирования руководителя центра

№	Критерии, повышающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Выполнение учреждением нормативно-правовых актов РФ, области, министерства образования и науки области, принятых в отношении учреждения, в соответствии с его компетенцией	Да	3
2.	Отсутствие нарушений законодательства РФ при проведениях мероприятий по контролю (надзору)	Да	3
3.	Физическое и психологическое здоровье учащихся	Да	3
4	Создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения	Да	3
5.	Количество обучающихся, принятых на начало учебного года относительно количества обучающихся по завершению учебного года	Да	3
6.	Обеспечение сохранности и рационального использования материально-технической базы	Да	3
7.	Эффективное обеспечение проведения открытых мероприятий на площадке центра	Да	3
8.	Наличие работы начальника с родителями	Да	3
9.	Личное участие в работе по набору абитуриентов	Да	3
10.	Участие в общественной жизни IT-куба	Да	3

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Травматизм студентов во время образовательного процесса	Да	-3
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-1
3.	Отсутствие дополнительного профессионального образования в течение более 3-х лет	Да	-2
4	Наличие систематических пропусков обучающихся занятий без уважительной причины	Да	-1
5.	Невыполнение учебных планов	Да	-1
6.	Несвоевременное предоставление отчетности	Да	-2
7.	Несоответствие требованиям кодекса этики и служебного поведения работников колледжа	Да	-1

3.8.2. Критерии стимулирования заместителя руководителя центра по учебной работе.

№	Критерии, повышающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Эффективная работа с педагогами по организации	Да	3

	деятельности с обучающимися		
2.	Эффективная подготовка отчетов (своевременность и правильность отчета) по образовательной деятельности детского ЦЦОД	Да	3
3.	Координация работы коллектива учебной части детского центра	Да	3
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да	3
5.	Оказание консультативной и практической помощи педагогическим работникам	Да	3
6.	Эффективная и рациональная подготовка организационной информации (расписание, объявления, планы мероприятий и др.)	Да	3
7.	Отсутствие замечаний в работе с документами	Да	3
8.	Активное участие в общественной жизни ЦЦОД	Да	3
9.	Личное участие в работе по набору абитуриентов	Да	3
10.	Отсутствие замечаний со стороны руководителей	Да	3

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Травматизм студентов во время образовательного процесса	Да	-3
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав студентов, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-1
3.	Наличие систематических пропусков студентами занятий без уважительной причины.	Да	-1
4	Невыполнение учебной программы	Да	-1
5.	Отсутствие дополнительного профессионального образования в течение более 3 лет	Да	-2
6.	Несоблюдение кодекса этики и служебного поведения работников	Да	-1
7.	Систематическое неиспользование методического материала, созданного с применением информационных технологий	Да	-2
8.	Замечания по работе с документами, согласно должностной инструкции.	Да	-1

3.8.3. Критерии стимулирования заместителя руководителя по работе с внешними партнерами и средствами массовой информации.

№	Критерии, повышающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Привлечение новых партнеров	Да	3
2.	Эффективная работа с Федеральной сетью	Да	3
3.	Координация работы коллектива детского центра по организации внеурочной деятельности	Да	3
4	Своевременное оформление и предоставление планирующей и отчетной документации	Да	3
5.	Активное участие в развитие центра	Да	3
6.	Привлечение грантов и софинансирования	Да	3
7.	Участие партнеров в мероприятиях центра	Да	3

8.	Отсутствие замечаний в работе с документами	Да	3
9.	Взаимодействие с другими подразделениями колледжа	Да	3
10.	Отсутствие замечаний со стороны руководства	Да	3

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Невыполнение должностной инструкции	Да	-2
2.	Ненадлежащее ведение документооборота, отсутствие необходимой документации	Да	-1
3.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да	-1
4.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1
5.	Отсутствие дополнительного профессионального образования в течение более 3 лет	Да	-3
6.	Несоблюдение кодекса этики и служебного поведения работников	Да	-1
7.	Несвоевременное предоставление отчетности	Да	-2
8.	Замечания по работе с документами, согласно должностной инструкции.	Да	-1

3.8.4. Критерии материального стимулирования методиста.

№	Критерии, повышающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Качественное ведение учетно-отчетной документации	Да	2
2.	Участие в методических семинарах, конференциях	Да	2
3.	Разработка, корректировка и подготовка к утверждению положений ЦЦОД IT-куб	Да	2
4.	Качественные показатели результативности образовательно-воспитательной деятельности	Да	2
5.	Оказание помощи в организации, проведении и оформлении документации заседаний ЦЦОД	Да	2
6.	Помощь в организации деятельности «Школы начинающего педагога»	Да	2
7.	Наличие диагностической и аналитической работы.	Да	2
8.	Наличие работы с родителями (лицами их заменяющими, законными представителями).	Да	2
9.	Изучение инновационных технологий обучения.	Да	2
10.	Проведение семинаров и консультирование педагогического состава.	Да	2
11.	Личное участие в работе по набору абитуриентов	Да	3
12.	Активное участие в общественной жизни ЦЦОД	Да	3
13.	Проведение мероприятий по обмену опытом, мастер-классов по направлениям.	Да	2
14.	Повышение квалификации педагогического состава.	Да	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Отсутствие системы внедрения инновационного	Да	-2

	педагогического опыта в работу педагогов		
2.	Отсутствие повышения квалификации в течение более 3-х лет	Да	-3
3.	Наличие систематических пропусков обучающихся занятий без уважительной причины.	Да	-1
4.	Замечания по работе с планирующей, отчетной, учебно-методической и прочей документацией	Да	-2
5.	Несвоевременное предоставление отчетности	Да	-1
6.	Несоблюдение кодекса этики и служебного поведения работников	Да	-1

3.8.5. Критерии стимулирования педагога дополнительного образования

№	Критерии, повышающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Активное участие в мероприятиях IT-куба (проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий; передача педагогического опыта)	Да	3
2.	Наличие удовлетворенности воспитанников, родителей учебным процессом	Да	3
3.	Динамика показателей эффективности образовательного процесса	Да	3
4.	Участие во внешних научных и творческих конференциях, конкурсах, проектах	Да	3
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да	3
6.	Эффективная организация учебных занятий, использование различных методов обучения, поддержка морально-психологического климата в коллективе, работа с родителями	Да	3
7.	Активное участие в общественной жизни IT-куба	Да	3
8.	Проведение профориентационной работы	Да	3
9.	Подготовка обучающихся и участие в проектной деятельности, конкурсах и т.д.	Да	3
10.	Повышение квалификации	Да	3

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-1
3.	Наличие систематических пропусков обучающихся занятий без уважительной причины.	Да	-1
4.	Невыполнение учебной программы	Да	-1
5.	Отсутствие повышения квалификации	Да	-1
6.	Несоблюдение кодекса этики и служебного поведения работников	Да	-1
7.	Замечания по работе с планирующей, отчетной, учебно-методической и прочей документацией	Да	-1

8.	Замечания со стороны руководителей	Да	-1
----	------------------------------------	----	----

3.8.6. Критерии стимулирования администратора

№	Критерии, повышающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Участие в составлении и корректировке расписания, плана мероприятий	Да	3
2.	Своевременное оформление и предоставление отчетности по образовательному процессу	Да	3
3.	Качественное консультирование и информационная поддержка в режиме телефонных переговоров и электронной переписки	Да	3
4.	Подготовка и размещение информации о расписании, проведении мероприятий и др. на сайте и информационных носителях на площадке детского центра	Да	3
5.	Проведение профориентационной работы	Да	3
6.	Активное участие в развитии и участие в общественной жизни ЦЦОД	Да	3
7.	Отсутствие замечаний со стороны руководства	Да	3

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Невыполнение должностной инструкции	Да	-2
2.	Ненадлежащее ведение документооборота, отсутствие необходимой документации	Да	-1
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1
4.	Несвоевременное предоставление отчетности	Да	-1
5.	Несоблюдение кодекса этики и служебного поведения работников	Да	-1
6.	Замечания по работе с документами, согласно должностной инструкции.	Да	-1
7.	Невыполнение должностной инструкции	Да	-1
8.	Ненадлежащее ведение документооборота, отсутствие необходимой документации	Да	-1

3.9. Критерии материального стимулирования

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

3.9.2. Размер выплат стимулирующего характера директору колледжа устанавливается приказом Министерства образования и науки Нижегородской области по согласованию с Советом колледжа.

3.9.3. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам колледжа за результативность и качество труда, является итоговая ведомость и решение Совета колледжа о согласовании оценки результативности деятельности работников колледжа. Оценка результативности и качества труда работников колледжа проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.9.4. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора колледжа. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор, заместители директора, председатели цикловых комиссий, представители представительного органа работников, главный бухгалтер, бухгалтер, специалист кадрового делопроизводства, начальник организационно-правового отдела, представители Совета колледжа.

3.9.5. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда колледжа. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы директор или исполняющий обязанности директора.

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

3.9.7. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы директор или исполняющий обязанности директора, знакомит каждого работника колледжа с оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

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

3.9.9. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также комиссия по рассмотрению трудовых споров.

3.9.10. Директор или исполняющий обязанности директора колледжа представляет в Совет колледжа информацию о достижениях работников колледжа, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.9.11. На основании представления директора или исполняющего обязанности директора, Совет колледжа 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 Совета колледжа определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.9.12. На основании проведенной оценки достижений работников образовательного учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период, по каждому работнику колледжа и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки директора проводится Министерством образования и науки Нижегородской области. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников колледжа и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.9.13. Размер одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда составляет 1000 (одна тысяча) рублей.

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику колледжа рассчитывается по формуле.

$$HE = (Д * Б) \text{ где:}$$

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов.

3.9.14. Стимулирование работников колледжа, 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению
об оплате труда работников
Государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
“Нижегородский колледж малого
бизнеса”

**ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ
НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ**

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

числом от 10 до 15 единиц	
- за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
8. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Учителям	до 20
При наличии комбинированных мастерских	до 35
9. Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой	до 35
10. 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
11. Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за обеспечение проведения учебно-тренировочного процесса, соревнований и спортивных мероприятий на время их организации и проведения на выезде вне основного места работы	до 25
12. Работникам образовательных учреждений за работу в комиссиях по закупке товаров, услуг методами запроса ценовых котировок и открытых торгов:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
13. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
14. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании 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 проверку тетрадей устанавливается в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в учебной группе с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных учреждений всех типов и видов. Для учебных групп с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

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

3. В колледже 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 образовательном учреждении; лицам, работающим преподавателями по совместительству или для которых данное образовательное учреждение не является местом основной работы. Преподаватель может осуществлять классное руководство только в одной учебной группе.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению
об оплате труда работников
Государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
“Нижегородский колледж малого
бизнеса”

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), руб.
1.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"		11 805
2.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		0
2.1.	1 квалификационный уровень	1,0	13 024
2.2.	2 квалификационный уровень	1,06	13 839
2.3.	3 квалификационный уровень	1,12	14 653
2.4.	4 квалификационный уровень	1,18	15 467
3.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		14 332
4.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		16 050
5.	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		17 966

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ
сотрудников с нормативными документами,
регламентирующими образовательную деятельность
Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Нижегородский колледж малого бизнеса»

Администрация ГБПОУ Нижегородский колледж малого бизнеса ознакомила сотрудников с Положением об оплате труда работников ГБПОУ Нижегородский колледж малого бизнеса, в связи с внесенными изменениями на основании постановления Правительства Нижегородской области с 01.01.2025 г. Сотрудники ознакомлен(ы):

ФИО	Дата ознакомления	Подпись
Акис Мария Юрьевна		
Альгина Ольга Владимировна		
Амирсаидова Серафима Николаевна		
Андреев Владислав Алексеевич		
Арчакова Мадина Владимировна		
Аршинова Мария Дмитриевна		
Афанасьева Елизавета Михайловна		
Бабушкина Ольга Владимировна		
Байле Марина Борисовна		
Барминова Оксана Николаевна (совм.)		
Бартенева Инна Владимировна		
Барышева Ирина Александровна		
Белоцерковский Кирилл Евгеньевич		
Бельский Александр Сергеевич внеш.совм.		
Белякова Нина Геннадьевна		
Береговая Юлия Анатольевна		
Босецкая Ирина Анатольевна		
Бояринцева Ляйля Кямилевна		
Бояршина Ирина Леонидовна		
Бруев Дмитрий Валентинович		
Бубновская Татьяна Александровна		
Бугакова Валерия Александровна		
Булычев Алексей Михайлович		
Бушуева Наталья Александровна		
Вадыжев Даниил Евгеньевич		
Варакушина Юлия Андреевна		
Васильев Владимир Игоревич		
Вихарева Ксения Сергеевна		
Владимиров Вячеслав Вячеславович		
Воронцова Мария Евгеньевна		
Галинова Галина Геннадьевна		
Галочкина Дарья Дмитриевна		
Ганюшина Эльза Фирзановна		
Гизун Екатерина Константиновна		
Глухова Ольга Ивановна		
Гоголев Евгений Валерьевич		
Голубева Елена Андреевна		
Голубцова Ирина Васильевна		

Гордина Юлия Владимировна		
Горькова Вера Валерьевна		
Горячева Александра Павловна		
Грезин Андрей Иванович		
Грехова Владислава Васильевна		
Гурина Ирина Вячеславовна		
Гусев Виктор Вячеславович		
Данилин Александр Иванович		
Даранова Елена Михайловна		
Девяткина Светлана Михайловна		
Дементьева Анастасия Викторовна		
Демидова Юлиана Владимировна		
Демкина Ирина Владимировна		
Дмитриева Ирина Александровна		
Довжик Оксана Владимировна внеш.совм.		
Додунов Игорь Николаевич		
Евтеев Александр Сергеевич		
Елсуков Вадим Евгеньевич		
Ершов Вадим Юрьевич		
Ефимов Евгений Александрович		
Желина Полина Сергеевна		
Зайцева Елена Анатольевна		
Зайцева Елена Сергеевна		
Земцова Надежда Александровна		
Зотова Ирина Ивановна		
Ибраев Павел Викторович		
Иванов Андрей Олегович		
Иванова Софья Геннадьевна		
Ивашина Марина Александровна		
Ивонтьева Нина Константиновна		
Ионова Елена Дмитриевна		
Казакова Екатерина Владимировна		
Калмыкова Александра Ивановна		
Калье Антонина Игоревна		
Каровашкова Елизавета Алексеевна		
Карпова Галина Георгиевна		
Касаткина Елена Александровна		
Кирилов Алексей Александрович		
Киселев Никита Владимирович		
Киселева Екатерина Витальевна		
Кислицына Татьяна Михайловна		
Кисляков Владимир Александрович		
Клименко Анна Игоревна		
Кнор Анастасия Олеговна		
Коваленок Алексей Анатольевич		
Колганова Анна Леонидовна (совм.)		
Колчанов Александр Леонидович		
Комарова Юлия Витальевна		
Кондакова Анна Сергеевна		
Константинов Владимир Валерьевич		

Константинова Ольга Сергеевна		
Коржова Наталья Геннадьевна		
Корсукова Любовь Сергеевна		
Костенко Анна Дмитриевна		
Костенко Наталья Леонидовна		
Кочеткова Светлана Николаевна		
Краев Владимир Аркадьевич		
Кретова Елена Алексеевна		
Крюкова Валентина Андреевна		
Кубышкина Вера Игоревна		
Кувшинова Эллада Юрьевна		
Кузнецова Анастасия Валерьевна		
Кузнецова Елена Юрьевна совм.		
Кузнецова Ольга Аркадьевна		
Кузнецова Татьяна Михайловна		
Кузюткин Павел Васильевич		
Кулагина Наталья Александровна		
Курнышев Олег Владимирович		
Кучерова Ольга Викторовна		
Кушова Татьяна Юрьевна		
Лаптева Татьяна Александровна		
Лебедева Татьяна Анатольевна		
Лемешко Алексей Андреевич		
Лихоносова Александра Николаевна		
Лобанов Владимир Николаевич		
Лукьянов Борис Александрович		
Лукьянова Татьяна Сергеевна		
Малахова Ольга Александровна		
Малов Александр Сергеевич		
Манджиева Татьяна Николаевна		
Мариничева Татьяна Владимировна внеш. совм.		
Матченко Александр Владимирович		
Миронова Лариса Александровна		
Молдованов Александр Иванович		
Молева Наталья Павловна		
Молотильникова Ольга Евгеньевна		
Морозова Елена Юрьевна		
Морозова Наталья Борисовна		
Мыльникова Татьяна Владимировна		
Мямлин Егор Олегович совм.		
Мясникова Наталья Михайловна		
Назарова Юлия Сергеевна		
Невзгодин Сергей Леонидович		
Немцева Елена Дмитриевна внеш. совм		
Николаева Ирина Николаевна		
Никоноров Иван Иванович		
Нужин Сергей Селиверстович		
Ожигин Альберт Павлович		
Олива-Орефа Евгения Михайловна		
Оськина Кристина Сергеевна		

Павленко Ксения Сергеевна		
Паутова Ольга Юрьевна		
Пермякова Жанна Вадимовна		
Пецков Владимир Варсисович		
Пигорева Марина Евгеньевна		
Пикина Александра Вячеславовна		
Пискунов Павел Владимирович		
Пищенкова Ольга Ивановна		
Подрезов Василий Михайлович		
Полищук Игорь Анатольевич совм.		
Полякова Алина Александровна		
Поповичева Наталья Владимировна		
Преснякова Ангелина Михайловна		
Прохорова Наталья Владимировна		
Прусакова Татьяна Михайловна		
Редькин Александр Вячеславович		
Родионова Татьяна Николаевна		
Русинова Анастасия Сергеевна		
Рутницкий Александр Юрьевич		
Рябинина Инга Александровна		
Рябинина Ольга Анатольевна		
Савинов Денис Владимирович		
Садекова Аминя Яхиевна		
Саманова Светлана Александровна		
Самарина Ольга Сергеевна		
Самохина Наталья Васильевна		
Семенова Елена Ивановна внеш.совм.		
Сергеева Светлана Игоревна		
Сеуткин Юрий Борисович		
Симак Надежда Николаевна		
Синева Виктория Игоревна		
Скузоваткина Любовь Васильевна		
Слюдов Александр Васильевич		
Смирнова Наталья Александровна		
Смирнова Ольга Владимировна		
Сморозин Вадим Валентинович		
Сокуревская Есения Дмитриевна		
Солдатова Ольга Владимировна		
Соловьева Елена Михайловна		
Суханов Сергей Борисович		
Сучкова Ирина Александровна		
Тавлиханова Алсу Сиадетдиновна		
Темнов Валерий Юрьевич		
Токарев Михаил Алексеевич		
Топорков Дмитрий Сергеевич		
Трофимова Ирина Геннадьевна		
Трусов Денис Александрович		
Тюков Сергей Анатольевич		
Углова Ольга Юрьевна		
Ульянова Людмила Владимировна		

Федорова Мария Алексеевна		
Федорушкина Людмила Александровна		
Филатов Владимир Романович		
Филиппова Анастасия Антоновна		
Фомичева Нина Витальевна		
Франковская Наталья Вадимовна		
Фроленкова Ксения Андреевна		
Хмелевская Алсу Умяровна		
Хода Евгений Николаевич		
Храмова Татьяна Викторовна		
Хряпов Владимир Борисович		
Царегородцева Елена Павловна		
Чекмарев Александр Андреевич		
Чекмарёв Андрей Валентинович		
Швецов Валерий Александрович		
Шевченко Наталья Васильевна		
Шевякова Марина Сергеевна		
Шекалина Наталья Ивановна		
Шестипалова Татьяна Риммовна		
Шинкаренко Борис Иванович внеш.сов.		
Юркина Светлана Вячеславовна		
Яковлева Анастасия Юрьевна (внеш.совм.)		
Яшунина Екатерина Сергеевна		