

Приложение № 2
к коллективному договору КГБПОУ
«Приангарский политехнический
техникум»
от 17.06.2022г.
«УТВЕРЖДАЮ»

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного учреждения
(протокол от 15.06.2022г № 6)

Исполняющий обязанности
директора
КГБПОУ «Приангарский
политехнический техникум»

Председатель первичной
профсоюзной организации

М.В. Полоротов



Н.В. Ильина



2022г.

Положение
об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Приангарский политехнический техникум»

«ПРИНЯТО»
Общим собранием
трудоого коллектива
Протокол № 02 от «17» июня 2022г.

г. Козинск
2022г.

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Приангарский политехнический техникум» (далее - Положение) разработано в соответствии с:
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
 - Указами 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" и 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";
 - Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - Номенклатура);
 - плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки", утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. N 722-р (далее - Распоряжение Правительства N 722-р);
 - Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год и последующий период, утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г. протокол N 11 (далее - Единые рекомендации);
 - рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. N 167н в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284);
 - Законом Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 «Об образовании в Красноярском крае»;
 - Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее – Закон края № 9-3864);
 - Постановлением Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада

- (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения»;
- Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»;
 - Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» (далее – постановление № 648-п);
 - Приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный N 42388) (далее - приказ Минобрнауки России N 536);
 - методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (направлены в адрес субъектов Российской Федерации письмом Минобрнауки России от 20 июня 2013 г. N АП-1073/02) (далее - письмо Минобрнауки России о разработке показателей эффективности).
 - Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций»;
 - Постановлением Правительства Красноярского края от 29.05.2014 № 217-п «Об утверждении Порядка расчета нормативов обеспечения реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в расчете на одного обучающегося (один класс, класс-комплект) муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Красноярского края, нормативов обеспечения реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в расчете на одного обучающегося (один класс, класс-комплект) и нормативов обеспечения деятельности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников образовательных организаций, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, в расчете на одного обучающегося муниципальных

общеобразовательных организаций, расположенных на территории Красноярского края, и Порядка предоставления и расходования субвенций бюджетам муниципальных районов и городских округов Красноярского края на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных на территории Красноярского края, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных на территории Красноярского края» (далее – постановление № 217-п);

- Отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Красноярского края, или в отношении которых Министерство образования Красноярского края осуществляет функции и полномочия учредителя, на 2022- 2024 годы;
 - Уставом краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Приангарский политехнический техникум».
 - Коллективным договором трудового коллектива Учреждения.
- 1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Приангарский политехнический техникум» (далее — Учреждение).
 - 1.3. Система оплаты труда работников техникума (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера, систему премирования) устанавливается соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
 - 1.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников организации, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
 - 1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.
 - 1.6. О предстоящих изменениях условий трудового договора, связанных с изменением системы оплаты труда в организации, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения в порядке, установленном статьей 74 Трудового Кодекса.
 - 1.7. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения,

составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- 1.8. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного п. 2 ст. 4 Закона края № 9-3864, предоставляется региональная выплата.
- 1.9. Обязательства организации по оплате труда работников (размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера) обеспечиваются как бюджетными ассигнованиями, так и поступлениями от приносящей доход деятельности, безвозмездными поступлениями (если назначение таких поступлений позволяет их использование на эти цели).
- 1.10. Средства, выделенные на оплату труда работников за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, направлены на оплату труда работников, обеспечивающих выполнение государственного задания. При определении доли средств субсидии на выполнение государственного задания, которая будет направлена в фонд оплаты труда, учреждение не обязано обеспечивать соответствие этой доли тому размеру расходов на оплату труда, который был заложен учредителем при расчете размера нормативных затрат по соответствующим методикам. При этом фонд оплаты труда, направляемый на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда учреждения определяется в объеме не более 40 процентов.
- 1.11. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и договоры возмездного оказания услуг, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.
- 1.12. Условно постоянная часть заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) составляет не менее 75% фонда оплаты труда организации.
- 1.13. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников несёт директор Учреждения.
- 1.14. Данное Положение вступает в силу с «01» июля 2022 года

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения

2.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются утвержденными:

- Постановлением Минтруда РФ от 03.03.1993г. №43 «О внесении изменений и дополнений в тарифно-квалификационные характеристики по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.05.2012г. №559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009г. № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы» (далее – Приказ № 987);
- Приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009г. № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»;
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. №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»;

- Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009г. № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»;
- Постановлением Правительства Красноярского края от 31.03.2020г. № 181-п «О внесении изменений в отдельные постановления правительства Красноярского края, регулирующие вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений»

2.2. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых организации на текущий финансовый год, за счет средств субсидий на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного среднего профессионального образования в образовательных организациях, исходя из численности обучающихся (групп), утвержденных постановлением № 217-п.

Организация формирует фонд оплаты труда в пределах имеющихся средств, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

3. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

3.1. В целях обеспечения гарантий по оплате труда в структуре заработной платы работников организации:

- устанавливаются минимальные размеры окладов, минимальные размеры должностных окладов работников организаций по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- устанавливаются размеры окладов (должностных окладов) в зависимости от сложности труда – по профессиям рабочих или должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы;
- не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда,

- не допускается дискриминация - различия, исключения и предпочтения, не связанных с деловыми качествами и результатами труда работников, а также результатами деятельности организаций.

3.2. Профессиональные квалификационные группы должностей утверждены следующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями);
- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;
- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями).

3.3. Оплата труда педагогических работников, для которых п. 2.1, 2.2 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов, размеры которых устанавливаются организацией не ниже минимальных размеров должностных окладов по квалификационным уровням ПКГ, устанавливаемых исполнительными органами власти РФ и Красноярского края.

3.4. Оплата труда педагогических работников, для которых п. 2.3 – 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в год, осуществляется на основе ставок заработной платы, размеры которых устанавливаются организацией не ниже минимальных размеров ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ, устанавливаемых исполнительными органами власти РФ и Красноярского края.

Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в год являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного организацией объема педагогической работы или преподавательской работы в год.

- 3.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организации устанавливаются в соответствии с минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных постановлением № 648-п.
- 3.6. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения, выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (Приказ № 987).
- 3.7. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников, руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются организацией по квалификационным уровням ПКГ должностей работников образования (приказ Минздравсоцразвития N 216н).
- 3.8. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

- 3.8.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$Q = Q_m + Q_m \times K / 100$$

где:

Q — размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

(Q_m — минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных министерству образования Красноярского края;

K — повышающий коэффициент.)

- 3.8.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

3.8.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в таблице 1, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

3.8.4. Повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается по должностям педагогических по следующим основаниям:

Таблица 1

Основания повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%

3.8.5. При определении размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников учитываются принятые организацией обязательства по повышению уровня заработной платы педагогических работников, показатели повышения эффективности и качества образования, этапы перехода к эффективному контракту, в части отношения среднемесячной заработной платы педагогических работников государственных образовательных организаций к среднемесячной заработной плате в субъекте Российской Федерации, в соответствии с Распоряжением Правительства N 722-р.

4. Особенности оплаты труда отдельных педагогических работников

4.1. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогическим работникам, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем

учебной (преподавательской) или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышения, устанавливаемого в процентах (в абсолютных величинах) (далее – повышение) за квалификационные категории или по иным основаниям.

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

Исключением являются случаи выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемые согласно п. 2.2 приложения 2 к приказу Минобрнауки России № 1601 педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов, установленной за ставку заработной платы в неделю (примечание 4 приложения 1 к приказу Минобрнауки России № 1601).

- 4.3. Помимо оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки, педагогическим работникам организации согласно п. 2.3 приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 устанавливаются размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (кураторство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие дополнительные виды работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты), предусмотренной по каждому квалификационному уровню ПКГ.

- 4.4. Для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц, применяется унифицированная форма (Тарификационный список работников), приложение 8.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ), по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул,

отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ), по указанным основаниям.

- 4.5. Ставка заработной платы, установленная за 720 часов преподавательской работы в год, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, выплачивается педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой части педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

- 4.6. Оплата труда мастеров производственного обучения организаций осуществляется на основе должностных окладов. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой.

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

- 4.7. Для лиц, работающих по совместительству и ведущих преподавательскую деятельность, стоимость часа определяется в соответствии с их квалификацией и опытом работы в должности, соответствующей профилю преподаваемой дисциплины в соответствии с Приложением № 1 и Приложением № 3 к настоящему Положению.

- 4.8. При доведении индикативного значения до среднего размера по учреждению, по итогам работы за определенный период рассчитывается следующим образом:

- нагрузка *50 баллов (на 1 ставку – мастер производственного обучения или 720 часов – преподаватель) + средняя стимулирующая выплата в баллах за определенный период,

где:

50 баллов указано в Приложении 3 «Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения» Положения об оплате труда работникам краевого государственного бюджетного профессионального

образовательного учреждения «Приангарский политехнический техникум»

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. При установлении системы оплаты труда в организации предусмотрены все виды выплат компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации, применяемые к соответствующей организации.

5.2. В организации применяются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.3. Выплаты работникам учреждения, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника (ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

- в выходной или нерабочий праздничный день производится в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы)

сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха на основании письменного заявления. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8.1. С учетом условий работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (квартал) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом является квартал.

5.9. Оплата за выполнение работ различной квалификации:

- при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается как при работе более высокой квалификации;

- при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы;

- в случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.10. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата

в размере не ниже рассчитанной в соответствии с Порядком, предусмотренным приложением № 2;

- размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.11. Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), по такой же профессии (должности) – путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.12. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относится работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются организацией в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в год), или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или

компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

5.13. К видам выплат компенсационного характера также относятся выплаты за особенности и специфику работы в организации (группах):

-за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

Таблица 2

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*
1	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников)**	20
2	руководителям учреждений, имеющих отделения, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	15
3	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
4	выплата за работу в сельской местности	25

* Без учета повышающих коэффициентов.

** В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья, оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В целях стимулирования работников образовательной организации за качественные результаты труда, а также поощрения за выполненную работу предусматриваются в рамках имеющегося фонда оплаты труда стимулирующие выплаты.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании критериев оценки качества и результативности труда, закрепленных в положении об оплате труда учреждения, на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

6.4. Выплаты стимулирующего характера определяются с учетом следующего перечня видов выплат стимулирующего характера:

- персональные выплаты (за сложность, напряженность и особый режим работы, опыт работы, с целью повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- по итогам работы.

6.4.1. Выплаты, предусмотренные выше пунктом 6.4. настоящего Положения, за исключением персональных выплат, устанавливаются ежемесячно (ежеквартально), за исключением выплат по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы не ограничены максимальным размером и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплат по итогам работы приведен в приложении № 3 к настоящему положению.

6.5. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены.

6.6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Рекомендуемый размер персональных выплат приведен в табл. 4.

Таблица 4

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы *
1	за опыт работы в занимаемой должности**	
1.1	от 1 года до 5 лет:	5 %
	при наличии ученой степени кандидата наук ***	15 %
	при наличии ученой степени доктора наук ***	20 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	15 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»***	20 %
1.2	от 5 лет до 10 лет:	15 %
	при наличии ученой степени кандидата наук ***	25 %
	при наличии ученой степени доктора наук ***	30 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	25 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»***	30 %
1.3	свыше 10 лет:	25 %
	при наличии ученой степени кандидата наук ***	35 %
	при наличии ученой степени доктора наук ***	40 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	35 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»***	40 %
2	за сложность, напряженность и особый режим работы	
2.1	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	преподавателям истории, биологии, философии, астрономии, права, экономики, информатики, информационные технологии, дисциплин естественнонаучного, общего гуманитарного и социально-экономического, общепрофессионального и профессионального циклов	5 %

	преподавателям физики, химии	10 %
	преподавателям иностранного языка, черчения	15 %
	преподавателям математики	20 %
	преподавателям русского языка и литературы	25 %
2.2	за кураторство****	2700,00 руб.
2.3	за заведование элементами инфраструктуры*****:	
	кабинетами, лабораториями	10 %
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20 %
2.4	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений	60 %
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых трех лет работы с момента окончания учебного заведения	20 %
4	ежемесячное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные общеобразовательные программы (*****)	
4.1.	в одном классе, классе-комплекте, либо учебной группе	5 000,00 руб.
4.2.	в двух и более классах, классах-комплектах, либо учебных группах	10 000,00 руб.

**Без учета повышающих коэффициентов.*

*** Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).*

**** Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).*

***** Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).*

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 № 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

****** От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета нагрузки.*

****** Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент и процентная надбавка):*

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам;

б) за счет краевого бюджета – на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти РФ или федеральных органов государственной власти.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районе Красноярского края, приравненном к районам Крайнего Севера (Постановление Министерства труда Российской Федерации от 11.09.1995г. №49, Разъяснения от 11.09.1995г. №3 «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (Районных), за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях»).

6.7. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009г. №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от

29.10.2009г. №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 « О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта Положения при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавки к заработной платы за стаж работы в районах Красноярского края, приравненных к районам Крайнего Севера.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавки к заработной платы за стаж работы в районах Красноярского края, приравненных к районам Крайнего Севера.

6.8. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника учитывает аналитическую информацию органов самоуправления учреждения, в том числе общественного совета учреждения, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

6.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

6.10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, утверждается приказом руководителя организации ежемесячно для преподавателей и мастеров производственного обучения, ежеквартально для остальных сотрудников.

6.11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) организации применяется балльная оценка.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{\text{балла}}$ – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{\text{балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зн}}$ – фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

6.12. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ

осуществляется в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

6.13. Согласно приказа руководителя Учреждения на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, в том числе по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежеквартально (ежемесячно):

с учетом показателей и критериев бальной оценки в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

6.14. Виды выплат отвечают уставным задачам учреждения. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6.15. Все виды стимулирующих выплат устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

6.16. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 15% от фонда оплаты труда Учреждения. (Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009г. № 987 (редакция от 21.11.2016).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителем учреждения направляется на стимулирование труда работников Учреждения.

6.17. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работников учитывает аналитическую информацию Совета Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в состав комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников Учреждения.

6.18. Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание (замечание, выговор), стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются до снятия дисциплинарного взыскания.

7. Условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

7.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат персонального, компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад устанавливается руководителю организации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10–30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

При наличии квалификационной категории у руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера размер должностного оклада подлежит увеличению посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории – на 20 %;

при первой квалификационной категории – на 15 %.

7.4. При оформлении преподавательской работы руководителя организации необходимо учитывать, что в соответствии с пп. «ж» п. 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» работа без занятия штатной должности в том же учреждении, в том числе преподавательская работа руководящих и других работников общеобразовательных учреждений, не считается совместительством и не требует заключения другого трудового договора и допускается в основное рабочее время с согласия руководителя (для руководителя учреждения - с согласия учредителя).

7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, аналогично выплатам, указанным в разделе «Выплаты компенсационного характера».

7.6. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом V настоящего Положения.

7.7. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру в пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда в плане финансово – хозяйственной деятельности на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

7.8. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

7.9. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяется согласно Приложению № 6 к настоящему Положению.

7.10. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяется согласно Приложению № 7 к настоящему Положению.

7.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются с учетом достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых исполнительными органами власти РФ и Красноярского края, в ведении которых находится учреждение. В качестве одного из показателей оценки результативности работы руководителя организации устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

7.12. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются сроком на один квартал в процентах от должностного оклада.

7.13. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

7.14. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

7.15. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

7.16. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

7.17. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с правовыми актами Правительства Красноярского края в пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда в плане финансово — хозяйственной деятельности Учреждения.

Общий объем выплат бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя может направляться на стимулирование труда иных работников.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) не установлена.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников в пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда в плане финансово — хозяйственной деятельности Учреждения.

7.18. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

7.19. Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов организации от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
организация приносящая доход деятельности	Доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания	от 9% до 15,9%	
		от 16% до 25,9%	
		от 26 % до 30,9%	
		от 31 % и выше	

7.20. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) устанавливается нормативным правовым актом органа местного самоуправления. При этом указанное соотношение рекомендуется устанавливать в размере, не превышающем:

- для руководителей – не более 3,3 раза по отношению к средней заработной плате работников;
- для заместителей – не более 3,1 раза;
- для главного бухгалтера – не более 2,8 раза.

7.21. Условия оплаты труда руководителю организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

7.22. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются пунктами раздела 5 настоящего Положения.

VIII. Единовременная материальная помощь

8.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

8.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), выходом на пенсию, достижением пенсионного возраста.

8.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трёх тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 8.2 настоящего Положения.

8.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

IX. Заключительные положения

9.1 Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Учреждении применительно к

профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также по инициативе группы работников Учреждения, руководителя Учреждения по согласованию с советом Учреждения, профсоюзной организацией и Общим собранием работников Учреждения.

9.3. Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору.

9.4. Вступает в законную силу с момента утверждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ
«Приангарский
политехнический техникум»

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3621,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3 813,0 *
2 квалификационный уровень		4231,0**
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6255,0
	при наличии высшего профессионального образования	7120,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6546,0
	при наличии высшего профессионального образования	7456,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7171,0
	при наличии высшего профессионального образования	8168,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7847,0
	при наличии высшего профессионального образования	8492,0

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3266,0 руб., для должности "дежурный по режиму" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4378,0 руб.

3. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3813,0
2 квалификационный уровень	4023,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4231,0
2 квалификационный уровень	4650,0
3 квалификационный уровень	5109,0
4 квалификационный уровень	6448,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4650,0
2 квалификационный уровень	5109,0
3 квалификационный уровень	5608,0
4 квалификационный уровень	6742,0

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3275,0
2 квалификационный уровень	3433,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3813,0

2 квалификационный уровень	4650,0
3 квалификационный уровень	5109,0
4 квалификационный уровень	6154,0

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	4231,0
2 квалификационный уровень	5 667,0
3 квалификационный уровень	7 248,0

5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <*>	
1 квалификационный уровень	9302,0
2 квалификационный уровень	9999,0
3 квалификационный уровень	10787,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4650,0
3 квалификационный уровень	5109,0
4 квалификационный уровень	6448,0
5 квалификационный уровень	7283,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	7871,0

<*> Утвержденная Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	8460,0
2 квалификационный уровень	9801,0
3 квалификационный уровень	10554,0

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7871,0
Художественный руководитель	8057,0
Специалист по охране труда	4650,0
Специалист по охране труда II категории	5109,0
Специалист по охране труда I категории	6508,0

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников КГБПОУ
«Приангарский
политехнический техникум»

Порядок расчета доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, при работе в летних пришкольных лагерях сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, а также работников методических и учебно-методических кабинетов, центров, иных организаций, осуществляющих обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / (\text{Ч}_{\text{ср}}),$$

где:

C_y – размер оплаты за один час работы для педагогических работников;

ФОТ_y – фонд включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты за месяц.

Персональные и компенсационные выплаты рассчитываются по каждому физическому лицу отдельно;

$\text{Ч}_{\text{ср}}$ – среднемесячное количество рабочих часов для педагогических работников.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы 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).

2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время работнику производится доплата.

3. Заработная плата при совмещении должностей может быть установлена

в твердом размере либо в ставках заработной платы. При определении заработной платы при совмещении должностей в ставках заработной платы могут быть начислены компенсационные и персональные выплаты. Начисление компенсационных и персональных выплат производится с учетом фактической нагрузки.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ
«Приангарский политехнический техникум»

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Должности	Критерий	Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности		
		Показатели	% соотношения	Количество баллов
I. Педагогический персонал: мастер производственного обучения	Достижение индивидуальных образовательных результатов обучающихся по итогам промежуточных аттестаций	1) Качество знаний по итогам сессии(предметники) <i>Подтверждается экзаменационными ведомостями</i>	30-69%	10
			70-79%	20
			80-100%	30
		2) Оценка абсолютной успеваемости студентов, в том числе кураторской группы <i>Подтверждается экзаменационными ведомостями</i>	0-89%	0
			90-95%	10
			96-100%	20
		3) Своевременный выход обучающихся на промежуточную аттестацию по дисциплине <i>Подтверждается экзаменационными ведомостями</i>	0-89%	0
			90-95%	10
			96-100%	20
	Уровень методической исследовательской работы преподавательской работы преподавателя повышение профессионального мастерства педагогических работников	1) Участие в работе по формированию УМК дисциплин <i>Подтверждается УМК по закрепленным дисциплинам</i>	обеспечение	10
отсутствие			0	
2) Наличие учебно-методических разработок, внедренных в образовательный процесс <i>Подтверждается представлением УМР</i>			наличие	10
		отсутствие	0	
		3) Результативность участия преподавателя в профессиональных конкурсах различного уровня <i>Подтверждается представлением грамоты/сертификат/диплом</i>		5
		Уровень техникума		

Региональный уровень		10
Всероссийский уровень		30
4) Выступления, представление материалов на методических семинарах, конференциях <i>Подтверждается предоставлением Выписки из протокола/грамоты/сертификата</i>		
Уровень техникума		5
Региональный уровень		10
Всероссийский уровень		20
5) Обобщение педагогического опыта и наличие публикаций в печатных изданиях, интернет. (публикации по одной теме учитываются 1 раз) <i>Подтверждается предоставлением свидетельства/сертификата/диплома</i>		
Муниципальный уровень		5
Всероссийский уровень		15
Международный уровень		20
6) Наличие сайта или веб-страницы преподавателя <i>Подтверждается предоставлением Скриншота главной страницы сайта, веб-страницы</i>		20
7) Использование ИКТ в учебно-воспитательном процессе: использование дистанционных образовательных и воспитательных технологий для организации образовательной, воспитательной и внеурочной деятельности <i>Подтверждается предоставлением : Планом воспитательной работы, аналитической справки; скриншот оболочки (платформа для предоставления внеклассных мероприятий с использованием ДОТ); ссылкой на ресурс, размещенный в сети Интернет</i>		
Частичное соответствие		5
Полное соответствие		10
Разработка цифровых образовательных и воспитательных		20

ресурсов нового поколения			
Отсутствие			0
8) Использование в образовательном процессе здоровые сберегающих технологий, методик и технологий, обеспечивающих меры безопасности образовательного пространства <i>Подтверждается представлением: Аналитической справки с указанием конкретных здоровьесберегающих технологий и методик, применяемыми преподавателями в образовательном и воспитательном процессах</i>			
Наличие			5
Отсутствие			0
9) Работа по предмету (открытые уроки, внеклассные мероприятия, участие в предметной неделе, олимпиады в т.ч. дистанционные, мастер-классы, открытое мероприятие вне предметной недели <i>Подтверждается представлением Сертификата/грамоты/диплома/ план работы кружка, отчет о проделанной кружковой работе с презентацией (кружки 1р. в полугодие)</i>			
За каждое мероприятие			20
Отсутствие			0
10) Организация учебно-воспитательного процесса с учетом индивидуальных особенностей обучающихся <i>Подтверждается представлением аналитической справки, с указанием конкретных технологий и методик личностно ориентированного обучения. Мониторинг результативности применения</i>			
Наличие			20
Отсутствие			0

		<p>11) Результативность повышения педагогического мастерства преподавателей посредством прохождения стажировки, учебы на курсах повышения квалификации <i>Подтверждается представлением</i> <i>удостоверения/свидетельства/справки с предприятия</i></p> <p>Наличие 10 Отсутствие 0</p> <p>12) Подтверждение действующей категории, получение более высокой категории <i>Подтверждается представлением аттестационного листа</i></p> <p>Аттестация на более высокую категорию 20 Наличие 10 Отсутствие 0</p> <p>13) Обеспечение качественной подготовки и своевременного предоставления планируемой и отчетной документации <i>Подтверждается справкой заместителя по УПР, УВР</i></p> <p>Отсутствие нарушения сроков 10 Наличие замечаний 0</p>	
	<p>Участие в реализации комплексов мероприятий направленных на работу со студентами и обучающимися</p>	<p>14) Результативность участия студентов и обучающихся в учебно-исследовательской деятельности посредством участия в конкурсах проф. мастерства <i>Подтверждается представлением сертификата/грамоты/свидетельства</i></p> <p>Техникум 10 Региональный уровень 20 Всероссийский уровень 30 Международный уровень 40 Отсутствие 0</p>	

		<p>15) Результативность участия студентов и обучающихся в культурно-массовых мероприятиях, в социально-общественных акциях и проектах <i>Подтверждается представлением сертификата/ грамоты/ диплома, краткое описание проекта и информация о ходе его реализации в виде презентаций, отчетов, публикаций на сайте техникума</i></p> <p>Техникум 10 Региональный уровень 20 Отсутствие 0</p> <p>16) Проведение профориентационной работы среди учащихся школ <i>Подтверждается документом, справкой.</i> <i>Заверенной печатью МОУ</i></p> <p>Один мастер класс 10 Одна Проф. проба 10</p> <p>17) За выполнение дополнительной работы, работа в комиссии <i>Подтверждается отчетом о проделанной работе.</i> <i>Подтверждается протоколом комиссии</i></p> <p>Одна работа 20 Одна комиссия 10</p> <p>Корректирующий показатель (дополнительный балл):</p> <p>Фактическая нагрузка преподавателя</p> <p>Менее 720ч. 0 720-900ч. 10 Более 900ч. 20</p>	
<p>II. Педагогический персонал: преподаватель</p>	<p>Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности</p> <p>Уровень методической исследовательской работы</p>	<p>1) Участие в работе по формированию УМК дисциплин <i>Подтверждается УМК по закрепленным дисциплинам</i></p> <p>обеспечение 10 отсутствие 0</p>	

преподавательской работы преподавателя повышения профессионального мастерства педагогических работников	2) Наличие учебно-методических разработок, внедренных в образовательный процесс <i>Подтверждается представлением УМР</i>			10
	наличие			10
	отсутствие			0
	3) Результативность участия МПО в профессиональных конкурсах различного уровня <i>Подтверждается представлением грамоты/сертификата/диплома</i>			
	Уровень техникума			5
	Региональный уровень			10
	Всероссийский уровень			30
	WorldSkills			20
	4) Выступления, предоставление материалов на методических семинарах, конференциях <i>Подтверждается представлением Выписки из протокола/грамоты/сертификата</i>			
	Уровень техникума			5
	Региональный уровень			10
	Всероссийский уровень			20
	5) Обобщение педагогического опыта и наличие публикаций в печатных изданиях, интернет. (публикации по одной теме учитываются 1 раз) <i>Подтверждается представлением свидетельства/сертификата/диплома</i>			
	Муниципальный уровень			5
Всероссийский уровень			15	
Международный уровень			20	
6) Наличие сайта или веб-страницы преподавателя <i>Подтверждается представлением Скриншота главной страницы сайта, веб-страницы</i>				
20				
7) Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и				

		<p>технологий, обеспечивающих меры безопасности образовательного пространства <i>Подтверждается предоставлением: Аналитической справки с указанием конкретных здоровьесберегающих технологий и методик, применяемыми преподавателями в образовательном и воспитательном процессах</i></p> <p>Наличие 5 Отсутствие 0</p>	
		<p>8) Работа по предмету (открытые уроки, внеклассные мероприятия, участие в предметной неделе, олимпиады в т.ч. дистанционные, мастер-классы, открытое мероприятие вне предметной недели <i>Подтверждается представлением Сертификата/грамоты/диплома/ план работы кружка, отчет о проделанной кружковой работе с презентацией (кружки 1р. в полугодие)</i></p> <p>За каждое мероприятие 20 Отсутствие 0</p>	
		<p>9) Организация учебно-воспитательного процесса с учетом индивидуальных особенностей обучающихся <i>Подтверждается предоставлением аналитической справки, с указанием конкретных технологий и методик лично ориентированного обучения. Мониторинг результативности применения</i></p> <p>Наличие 20 Отсутствие 0</p>	
		<p>10) Результативность повышения педагогического мастерства преподавателей посредством прохождения стажировки, учебы на курсах повышения квалификации <i>Подтверждается предоставлением</i></p>	

	удостоверения/свидетельства/справки с предприятия		
	Наличие		10
	Отсутствие		0
	11) Подтверждение действующей категории, получение более высокой категории <i>Подтверждается предоставлением аттестационного листа</i>		
	Аттестация на более высокую категорию		20
	Наличие		10
	Отсутствие		0
	12) Обеспечение качественной подготовки и своевременного предоставления планируемой и отчетной документации <i>Подтверждается справкой заместителя по УИР, УВР</i>		
	Отсутствие нарушения сроков		10
	Наличие замечаний		0
Участие в реализации комплексов мероприятий направленных на работу со студентами и обучающимися	1) Результативность участия студентов и обучающихся в учебно-исследовательской деятельности посредством участия в конкурсах проф. мастерства <i>Подтверждается предоставлением сертификата/грамоты/свидетельства</i>		
	Техникум		10
	Региональный уровень		20
	Всероссийский уровень		30
	Международный уровень		40
	Отсутствие		0

		<p>2) Результативность участия студентов и обучающихся в культурно-массовых мероприятиях, в социально-общественных акциях и проектах <i>Подтверждается предоставлением сертификата/грамоты/диплома, краткое описание проекта и информация о ходе его реализации в виде презентации, отчетов, публикаций на сайте техникума</i></p> <p>Техникум 10</p> <p>Региональный уровень 20</p> <p>Отсутствие 0</p>	
<p>III. Обслуживающий персонал: гардеробщик</p>	<p>Результаты участия в профориентации, проведение мастер-класса</p> <p>За интенсивность и расширение объема работы</p> <p>Примечание:</p>	<p>3) Проведение профориентационной работы среди учащихся школ <i>Подтверждается документом, справкой. Заверенной печатью МОУ</i></p> <p>Один мастер класс 10</p> <p>Одна Проф. проба 10</p> <p>4) За выполнение дополнительной работы, работа в комиссии <i>Подтверждается отчетом о проделанной работе. Подтверждается протоколом комиссии</i></p> <p>Одна работа 20</p> <p>Одна комиссия 10</p> <p>Корректирующий показатель (дополнительный балл):</p> <p>Фактическая нагрузка преподавателя</p> <p>Менее 720ч. 0</p> <p>720-900ч. 10</p> <p>Более 900ч. 20</p>	
	<p>Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности</p> <p>Критерий результативности и качества труда</p> <p>Соблюдение санитарно-гигиенических норм</p> <p>Тактичность и корректность общения</p> <p>Выполнение работ, не входящих в обязанности работника</p>		<p>Количество баллов</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>20</p>

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Выполнение норм ОТ, ПБ				
Выполнение правил внутреннего распорядка, режимных правил				
Сохранность вещей				
VI. Педагогический персонал: методист	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	Ежемесячно 100% согласно списка нормативной и регламентирующей документации	30
	1.2. Подготовка документов для получения наград	Грамоты (полнота и соответствие подготовленных документов для получения наград)	1 грамота (по факту)	5
		Звания (полнота и соответствие подготовленных документов для получения наград)	1 звание (по факту)	10
		Гранды (полнота и соответствие подготовленных документов для получения наград)	1 гранд (по факту)	20
1.3. Введение новых профессий, специальностей, квалификаций	Подготовка образовательных программ: к утверждению, к лицензированию	1 программа, утвержденная и лицензированная	10	
		1 профессия, утвержденная и лицензированная	30	

1.4.Обновление содержания образовательных программ	Программы по профессиям (специальностям) разработанные с участием работодателей	1 профессия	10
1.5.Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Замечания надзорных органов	0 замечаний по результатам проверки надзорных органов	5
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1.Организация работы по социальному партнерству	Заключение договоров социального партнерства	За 1 договор	5
2.2.Работа Центра планирования карьеры	Профориентационная работа, работа по трудоустройству выпускников	По месту С выездом	5 10
2.3.Трудоустройство выпускников	Процент трудоустроенных по специальности (по профессии) выпускников в первый год после окончания учебного заведения	Неделя открытых дверей Не менее 40% трудоустроенных выпускников в первый год после окончания (при наличии справок-подтверждения с места работы выпускника о трудоустройстве)	15 40
2.4.Повышение квалификации инженерно-педагогических работников	Процент работников, прошедших стажировку, курсы повышения квалификации	ежемесячно за 20% от поданных заявок работников на прохождение стажировки или курсы повышения квалификации (согласно	20

			графика повышения квалификации)	
2.5. Наличие системы повышения квалификации внутри ОУ	«Школа педагога», система наставничества и др.		1 система	10
2.6. Позиционирование учебного заведения	Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта		Ежемесячно (при наличии публикаций о деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта, согласованных с администрацией ОУ)	10
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Проведение методических мероприятий	Семинары, круглые столы. Тематические подсоветы		Охват до 10 чел. Охват 10-20 чел. Охват более 20 чел	Техникум 5 10 15 20 Район 10 15 20
3.2. Создание и выпуск методического продукта	Методические разработки		1 разработка	20
3.3. Организация и проведение мероприятий:	Олимпиады, конкурсы		За 1 мероприятие	Техникум 5 10 15 20 Район 15 20 30 РФ

	Руководство проектами	За 1 реализованный проект	50			
			5	10	15	30
	Эффективная организация и проведение учебно-воспитательного процесса, проведение мероприятий с обучающимися	За 1 реализованное (проведенное) мероприятие в месяц	10			
	Организация и проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся	За 1 проведенное мероприятие в месяц в ОУ	10			
3.4. За интенсивность и расширение объема работы	За выполнение дополнительной работы	1 работа	20			
3.5. Поощрения	За работу в комиссиях	1 комиссия	10			
	Грамота Министерства образования и науки Красноярского края	1 раз в месяц по факту	10			
	Грамота администрации района	1 раз в месяц по факту	7			
	Грамота города Кодинск Грамота ОУ	1 раз в месяц по факту	7			
3.6. Организация научной исследовательской работы, методической работы	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	1 раз в месяц по факту	5			
		За 1 обобщение опыта (публикацию) на всероссийском, краевом, городском уровне	15			

	и издательской деятельности	Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении	За 1 выступление в месяц (по факту)	3			
				Техникум	Край	РФ	
				Участие	5	7	10
				Призеры	10	20	30
		Методическое сопровождение педагогов в конкурсах проф. мастерства	Победитель	30	40	50	
	3.7.Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	Количество инженерно-педагогических работников, получивших квалификационную категорию	За 1 работника	5			

V. Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель, педагог-организатор, руководитель физического воспитания	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1.Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	Ежемесячно 100% согласно списка нормативной и регламентирующей документации	20
	1.2.Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Сокращение числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав,	1 раз в квартал при сокращении числа учащихся, состоящих на учете в органах	40

	наркологическом диспансере	внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере на 20 %	
	Посещение студентов на дому, составление актов МБУ	1 посещение по месту	3
	Участие в реализации программ ИПР студентов группы риска	1 посещение по району	5
	Участие в работе совета по ПШН	Участие в реализации 1 программы ИПР	5
	Разработка и реализация программ, проектов социальной поддержки студентов	1 заседание	3
	Доля студентов, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на формирование ЗОЖ, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера	Ежемесячно за разработку и реализацию программ, проектов социальной поддержки студентов	5
		30-50% от общего количества студентов ОУ	5
		Более 50% от общего количества студентов ОУ	10
1.3. Обеспечение занятости обучающихся	Отсутствие самовольных уходов обучающихся из учреждения, являющихся детьми, оставшимися без попечения родителей	Ежемесячно 0 самовольных уходов обучающихся из учреждения, являющихся детьми- сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	10
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1. Достижения	Участие в окружных, краевых,	Участие	20

обучающихся	всероссийских, международных соревнований, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Призовое место	30	
			Участие	5
			Призовое место	10
			40-50% от общего количества студентов ОУ	10
			60-70% от общего количества студентов ОУ	20
			1 заседание	10
			Доля студентов, охваченных групповыми коррекционно-развивающими процедурами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия)	5
			Доля студентов, охваченных индивидуальными консультациями	10
			Проведение профилактических бесед при посещении на дому	5
			1 посещение с выездом за пределы района	7
2.2.Выполнение индивидуального плана работы	Доля родителей студентов, охваченных индивидуальными консультациями	1 человек	3	
			5	
2.3.Работа Центра планирования карьеры	Профориентационная работа, работа по трудоустройству выпускников	По месту	5	
			С выездом за пределы района	15
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. За расширение объема работы	За выполнение дополнительной работы	1 работа	20	
			За работу в комиссиях	10

3.2. Поощрения	Грамота Министерства образования и науки Красноярского края	1 раз в месяц по факту	10			
	Грамота администрации района	1 раз в месяц по факту	7			
	Грамота города Кодинск	1 раз в месяц по факту	7			
	Грамота ОУ	1 раз в месяц по факту	5			
	3.3. Создание и работа студсовета	1 заседание	10			
	3.4. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	1 мероприятие	10			
		0 (в месяц)	30			
	3.5. Инициатива и творческий подход	За 1 проведенное мероприятие в месяц в ОУ	10			
		Участие студентов в конкурсах	Город Район Край	Учас тие	Призовое место	Победитель
				5	7	10
10				20	30	
30				40	50	
1 мероприятие				5		
Привлечение к участию в работе с обучающимися представителей различных организаций, ведомств, предприятий (кроме организаций, с которыми заключены договора социального партнерства)						

	3.6.Позиционирование учебного заведения	Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта	ежемесячно (при наличии публикаций о деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта, согласованных с администрацией ОУ)	10
VI. Учебно-вспомогательный персонал:	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
библиотекарь	1.1.Охват читателей	Процент обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	ежемесячно 80% от общего количества обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	20
	1.2.Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	ежемесячно 100% согласно списка нормативной и регламентирующей документации	10
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1. Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 10% фонда (1 раз в год)	10
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1. Сопровождение обучающегося в исследовательской деятельности	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Участие 5 10	Призовое место 7 20 Победитель 10 30

			Край	30	40	50
	3.2. Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Участие во внутренних, городских, краевых мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках и др.	1 мероприятие		3	
	3.3. Позиционирование учебного заведения	Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта	ежемесячно (при наличии публикаций о деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта, согласованных с администрацией ОУ)		10	
	3.4. За расширение объема работы	Выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.	1 выступление	Техн икум	Край	Россия
				5	10	15
	3.5. Поощрения	За выполнение дополнительной работы За работу в комиссиях Грамота Министерства образования и науки Красноярского края Грамота администрации района Грамота города Кодинск Грамота ОУ	1 работа 1 комиссия 1 раз в месяц по факту 1 раз в месяц по факту 1 раз в месяц по факту 1 раз в месяц по факту		20 10 7 7 5	
VII. Обслуживающий персонал: механик, комендант, заведующий	1. Выплаты за важность поставленных задач 1.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм,	Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов, аварии	ежемесячно 0		40	

<p>хозяйством, кладовщик, машинист по стирке и ремонту одежды, уборщик служебных помещений, кастаньяша, дежурный по общежитию. рабочий по подготовке помещений здания к осенне-зимней эксплуатации комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования, столяр, дворник, сторож (вахтер), водитель автомобиля, кочегар, истопник</p>	правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности			
	1.2. Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	ежемесячно 0	10
	1.3. Своевременная подготовка помещений здания к осенне-зимней эксплуатации	Своевременная сдача помещений здания к осенне-зимней эксплуатации	1 раз в год	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Оперативность работы	Замечания по оперативности	ежемесячно 0	10
	2.2. Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно Постоянно	20 20
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1. Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10
	3.2. Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	Замечания по бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	ежемесячно 0	20
	3.3. Инициатива и творческий подход к организации	Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества и материалов	За 1 реализованное предложение администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества	5

				и материалов ежемесячно 0	10
	3.4. Качество выполняемых работ	Замечания по качеству			
	3.5. Благоустройство территории учреждения	Спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн и др.		Наличие 1 вид (по результату)	30
	3.6. Наставничество	Количество молодых специалистов на практике		1	10
	3.7. За интенсивность и расширение объема работы	За качество дополнительной заботы		1 работа	20
	3.8. Поощрения	За работу в комиссиях		1 комиссия	10
		Грамота Министерства образования и науки Красноярского края		1 раз в месяц по факту	10
		Грамота администрации района		1 раз в месяц по факту	7
		Грамота города Кодинск		1 раз в месяц по факту	7
		Грамота ОУ		1 раз в месяц по факту	5
	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
VIII. Учебно-вспомогательный персонал: специалист по кадрам, электроник, экономист, секретарь учебной части, секретарь руководителя	1.1. Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации		ежемесячно 100% согласно списка нормативной и регламентирующей документации	20
	1.2. Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания		ежемесячно 0 (по результатам проверок)	60
	1.3. Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний		ежемесячно 0	10

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1. Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	ежемесячно стабильное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	30
2.2. Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	ежемесячно	30
2.3. Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	ежемесячно 1 работа	20
3. Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1. Работа с входящей и исходящей корреспонденцией	Подготовка ответов	ежемесячно своевременная подготовка ответов	30
3.2. Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	ежемесячно 0	10
3.3. Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	За 1 реализованное предложение администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	10
Участие в реализации образовательных			50
1 реализованный ресурс			

	проектов	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	проект	10
3.3.Повышение квалификации инженерно-педагогических работников	Аттестация на категорию	1	5	
3.4.За расширение объема работы	За выполнение дополнительной работы	1 работа	20	
3.5.Поощрения	За работу в комиссиях	1 комиссия	10	
	Грамота Министерства образования и науки Красноярского края	1 раз в месяц по факту	10	
	Грамота администрации района	1 раз в месяц по факту	7	
	Грамота города Кодинск	1 раз в месяц по факту	7	
	Грамота ОУ	1 раз в месяц по факту	5	

Приложение № 5
 Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности в учреждении для заместителей директора и главного бухгалтера

Должности	Критерии оценки результативности и качеств деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы *	
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя, надзорных органов и удовлетворенность участников образовательного процесса	Отсутствие претензий к деятельности руководителя учреждения со стороны учредителя, граждан	40 %	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты					
Результативность деятельности учреждения	Организация целевого обучения	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения 1 %		20 %	
		Сохранность контингента обучающихся		90 %	
		Организация системы работы, направленной на профилактику противоправного поведения обучающихся		Доля правонарушений, совершаемых обучающимися не более 3 %	20 %
		Организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников		Доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии 40 %, наличие систематической работы центров содействия трудоустройству	30 %
Реализация региональных, федеральных, международных программ, проектов, координация		Регионального, федерального уровней, координация деятельности		40 %	

Эффективность реализуемой кадровой политики	деятельности территориальных объединений	территориальных объединений	
	Создание условий для обучения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Отсутствие замечаний надзорных органов, связанных с нарушением в организации прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10 %
Выплаты за качество выполняемых работ	Обеспечение профессионального развития педагогических работников	Доля педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией не менее 50 %	20 %
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Заместитель директора, руководитель филиала	Обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии	Отсутствие травм, несчастных случаев	20 %
	Результативность участия в региональных мероприятиях (победители, призовые места)	На региональном уровне	15 %
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие претензий со стороны учредителя, надзорных органов, руководителя учреждения, граждан	40 %
	Обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии	Отсутствие травм, несчастных случаев	20%
	организация работы по комплектованию учреждения (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	выполнение плана набора 100%	10%
	Обеспечение функционирования объектов, находящихся в оперативном управлении у учреждения (территория, здания и сооружения, коммунальные сети и т.д.) для заместителей по административно-хозяйственной работе	Своевременное устранение предписаний надзорных органов	30 %
Выплаты за интенсивность	Сохранность контингента обучающихся,	90 %	10 %

учреждения	воспитанников, студентов (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	воспитанников, студентов (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	
	Организация системы работы, направленной на профилактику противоправного поведения студентов	Организация системы работы, направленной на профилактику противоправного поведения студентов	Доля правонарушений, совершенных обучающимися не более 3 %
	Организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	Организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	Доля выпускников трудоустроившихся по полученной профессии 40 %, наличие систематической работы центров содействия трудоустройству
	Организация целевого обучения (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	Организация целевого обучения (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения 1 %
	Реализация региональных, федеральных, международных программ, проректов (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	Реализация региональных, федеральных, международных программ, проректов (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	Регионального, федерального, международного уровней
	Обеспечение сохранности имущества учреждения в соответствии с нормативными сроками его эксплуатации (для заместителей по административно-хозяйственной работе)	Обеспечение сохранности имущества учреждения в соответствии с нормативными сроками его эксплуатации (для заместителей по административно-хозяйственной работе)	100 %
	Выплаты за качество выполняемых работ	Выплаты за качество выполняемых работ	
	Управленческая культура	Обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач учреждения	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе
		Обеспечение профессионального развития педагогических работников (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	Доля педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией не менее 50 %
	Обеспечение функционирования и развития учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение	100% соответствие требованиям СанПиН закрепленных объектов

	стабильной охраны труда и техники безопасности	Устранение предписания в сроки, установленные надзорными органами согласно утвержденному плану	10 %	
	создание условий для обучения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Отсутствие замечаний надзорных органов, связанных с нарушением в организации прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10 %	
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя, работников, обучающихся, граждан	40 %	
	Непрерывное профессиональное развитие	Обеспечение профессионального развития через работу на курсах, семинарах, совещаниях, конференциях	40 %	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность учреждения	исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения	99 % - 100 %	40 %
		Ведение бухгалтерского, налогового учёта в соответствии с законодательством, учётной политикой учреждения	95 % - 98 %	30 %
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Управленческая культура	Отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов, учредителя	50 %	
		укомплектованность кадрами структурного подразделения 100%	30 %	

* Без учета повышающих коэффициентов.

Размер персональных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру
учреждения

п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно)	30%
	свыше 3-х	60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений	60%
2	опыт работы в занимаемой должности**	
	от 1 года до 5 лет***	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ***	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ***	20%
	от 5 года до 10 лет***	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ***	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ***	30%
	свыше 10 лет***	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	40%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ***	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ***	40%	

*Без учета повышающих коэффициентов.

** Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

*** Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Размер выплат по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения

Критерии результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу) заработной платы
	наименование	индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	Международные Федеральные	150% 100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные	100% 90% 80% 70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проекта	100%

без учета повышающих коэффициентов.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

на _____ год

(полное название общеобразовательной организации, его подчиненность и адрес)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование окончания образовательного учреждения	Стаж непрерывной работы на начало учебного года (число лет и месяцев)*	Размер ставки заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы по тарификационному уровню ПКГ	Фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы	Заработная плата за фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы	Размер повышения заработной платы, указанной в графе 8	
								за квалификационную категорию	по иным основаниям
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Директор _____
Бухгалтер _____

* (1) При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы.
(2) В случае если у работника в течение учебного года изменятся месячная заработная плата в связи с установлением квалификационной категории, увеличением фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

Продолжение

Заработная плата в месяц за фактическую учебную нагрузку (графа 8) с учетом повышения (повышений) по основаниям, указанным в графах 9, 10	Доплата за дополнительные виды работ, в том числе:				Надбавка за непрерывный стаж *	Иные постоянные надбавки	Итого заработная плата в месяц по графе 11 с учетом доплат и надбавок по графам 12 - 17	Размер увеличения заработной платы по гр. 18 с учетом районного коэффициента	Размер увеличения заработной платы по гр. 18 с учетом процентной надбавки (северной)	Итого заработная плата (сумма граф 18, 19, 20)
	проверку письменных работ (определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки)	классное руководство	заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими	другие виды дополнительной работы						
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21