Приложение № 5
к коллективному договору
КГБПОУ «Назаровский
аграрный техникум им. А.Ф.
Вепрева» от «20» декабря 2016 г.

Согласовано:
Председатель
Первичной профсоюзной
организации

_____/ Т.М. Борутенко

«29»_____06_____2018 год

Утверждаю:
Директор КГБПОУ
«Назаровский аграрный техникум
им. А.Ф. Вепрева»

_____/ Н.А. Мальцев

«29»_____06_____2018 год

Положение
об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Назаровский аграрный техникум им. А.Ф. Вепрева»

г. Назарово, 2018

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Назаровский аграрный техникум им. А.Ф. Вепрева» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» (с изменениями и дополнениями);

Законом Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 «Об образовании в Красноярском крае;

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 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 и казенного учреждения»;

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 и науки Красноярского края»;

Постановлением Правительства Красноярского края от 30 сентября 2014 г. № 463-п «О внесении изменений в Постановление 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 и науки Красноярского края»;

Приказом Министерства образования и науки Красноярского края от 14.10.2014 № 42-04/1«О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размер окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы работников краевых образовательных учреждений подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы»;

Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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»;

Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 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 09 октября 2014г. № 40-04 « О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 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 и науки Красноярского края»;

Уставом краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Назаровский аграрный техникум им. А.Ф. Вепрева».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Назаровский аграрный техникум им. А.Ф. Вепрева» (далее – Учреждение).

1.3. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 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.

1.4. 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.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок минимальной заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии Приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных

размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

3.1.2. районный коэффициент;

3.1.3. процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

3.1.4. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон

с учетом содержания дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

- другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. 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 стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения.

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.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя может направляться на стимулирование труда иных работников Учреждения соответствии с Приложением № 10 к настоящему Положению.

4.3. Работникам Учреждения, по решению руководителя, в пределах выделенных средств на оплату труда в субсидиях на выполнение государственного задания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат 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.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности, и направленные, на оплату труда работников, в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы и обеспечения региональной выплаты установленной в Красноярском крае.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер

персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом 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.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать 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 составе комиссии должен

быть включен представитель представительного органа работников Учреждения.

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

$$С = С_{1\ балла} \times Б_i ,$$

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$С_{1\ балла}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый периоде;

$Б_i$ - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$С_{1\ балла} = (Q_{стим} - Q_{стим\ рук}) / SUM\ Б_{ni}^{i=1} ,$$

где:

$Q_{стим}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде;

$Q_{стим\ рук}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в плане финансово – хозяйственной деятельности в расчете на плановый период;

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

$$Q_{стим1} = Q_{зп} - Q_{гар} - Q_{отп},$$

где:

$Q_{стим1}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{зп}$ - 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;

$Q_{гар}$ - 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);

$Q_{отп}$ - 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.

$$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год},$$

где:

$Q_{баз}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-

хозяйственной деятельности Учреждения на плановый период без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в Учреждении;

$N_{год}$ - количество календарных дней в плановом периоде.

4.10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.11. 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 № 6 к настоящему Положению.

V. Единовременная материальная помощь

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

5.2. 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.

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать три тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера

6.1. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. 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.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются согласно Приложению №7 к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяется согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

6.7. 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 главным бухгалтерам определяется согласно Приложению № 9 к настоящему Положению.

6.8. 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.

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

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

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

6.12 Часть средств полученных от приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера заместителям

руководителя и главному бухгалтеру учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце третьем пункта 4.2.

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.

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 приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

Приложение № 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		
		2 822,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2 971,0 <*>
2 квалификационный уровень		3 297,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 874,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 547,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 102,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 810,0

3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 588,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 364,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 115,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 967,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 355,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 553,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 971,0
2 квалификационный уровень	3 134,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 297,0
2 квалификационный уровень	3 623,0
3 квалификационный уровень	3 981,0
4 квалификационный уровень	5 024,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	

1 квалификационный уровень	3 623,0
2 квалификационный уровень	3 981,0
3 квалификационный уровень	4 370,0
4 квалификационный уровень	5 253,0

3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 552,0
2 квалификационный уровень	2 675,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 971,0
2 квалификационный уровень	3 623,0
3 квалификационный уровень	3 981,0
4 квалификационный уровень	4 796,0

4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностногоок лада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	7 248,0
2 квалификационный уровень	7 791,0

3 квалификационный уровень	8 406,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	3 623,0
3 квалификационный уровень	3 981,0
4 квалификационный уровень	5 024,0
5 квалификационный уровень	5 675,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	6 133,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	5 592,0
2 квалификационный уровень	7 637,0
3 квалификационный уровень	8 223,0

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностногоок лада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	6 133,0
Художественный руководитель	6 278,0
Специалист по охране труда	3 623,0

Приложение № 2

Условия,
при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1.Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевого государственного бюджетного образовательного учреждения, подведомственного министерству образования и науки Красноярского края выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должности «педагогический работник».

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

$$O = O_{min} + O_{min} \times K / 100,$$

где:

О – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{min}– 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 и науки Красноярского края;

К – повышающий коэффициент.»;

Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	 25% 15% 10%

Приложение №3

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*
1.	за работу в образовательных организациях для обучающихся с ограниченным возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <**>	20
2.	за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования	20
3.	мастерам производственного обучения и старшим мастерам учреждений среднего профессионального образования, осуществляющим подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций угольной, сланцевой промышленности, черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ	15
4.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
5	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15

<*>Без учета повышающего коэффициента

<**> В образовательных организациях, 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.

Приложение № 4

Размер персональных выплат работникам Учреждения

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	за опыт работы в занимаемой должности: <**>	
1.1	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 %
1.2	от 5 лет 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 %
1.3	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 %
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1	проверка письменных работ	

	(пропорционально нагрузке):	
	преподавателям истории, биологии и географии	5 %
	преподавателям физики, химии, иностранного языка	10 %
	преподавателям математики	20 %
	преподавателям русского языка, литературы	25 %
	преподавателям профессиональных образовательных учреждений	15 %
2.2	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 рублей
2.3	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>:	
	кабинетами, лабораториями.	10 %
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20 %
2.4	профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня; общеотраслевым профессиям рабочих первого уровня и общеотраслевым должностям служащих первого, второго, третьего уровня за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района	47,1 %
2.5	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20 %
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 бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20 %
4	за руководство предметными (цикловыми) комиссиями	15%

<*> 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 классною руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение № 5

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 95% выделенного объема средств	25 50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25 50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	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

Приложение № 6

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения*

Должности	Критерии (№) оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Баллы
		наименование	индикатор	
Руководитель структурного подразделения, методист, старший мастер, механик	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	1 Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	50
	2 Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Замечания надзорных органов	0	20
	3 механику, старшему мастеру за работу по выдаче и учёту ГСМ	Выполнение работы	100%	25
	4 механику, старшему мастеру за организацию фитосанитарных мероприятий на земельных участках	Выполнение работы	100%	10
	5 механику, старшему мастеру за организацию полевых работ	Выполнение работы	100%	20

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	6 Введение новых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)	Количество открытых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)	1	60
	7 Обновление содержания образовательных программ	Процент программ, разработанных с участием работодателей	40%	20
	8 Организация работы по социальному партнерству	Заключение договоров социального партнерства	1 договор	5
	9 Трудоустройство выпускников	Процент трудоустроенных выпускников в первый год после окончания	70%	40
	10 Повышение квалификации инженерно-педагогических работников	Процент работников, прошедших стажировку, курсы повышения квалификации	20%	20

	11 Позиционирование учебного заведения	Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта образовательного учреждения, профессиональная ориентация: 1. Предоставление информации для размещения на сайте и в средствах СМИ. 2. Обновление Сайта 3. Организация профориентационной деятельности	Постоянно 1 раз в неделю Постоянно	30 50 30
	12 Реализация программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации	Процент привлеченных средств в общем объеме средств	6,9%	50
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	13 Внедрение в образовательную деятельность новых педагогических технологий и инноваций	Процент педагогических работников, использующих новые педагогические технологии или их элементы	50 %	20
	14 Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	1	10

		Предложение по эффективной организации учебно-воспитательного процесса	1	10
		Проведение мероприятий с обучающимися	1	5
		Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся	1	10
		Руководство проектами	1	50
	15 Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	1	15

		Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении, Подготовка конкурсантов для участия в конкурсных мероприятиях (педагогического состава): внутри техникумовский уровень городской (районный) краевой, межрегиональный	1 1 1 1	10 5 10 30
	16 Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	Количество инженерно-педагогических работников, получивших квалификационную категорию	За 1 работника	15
	17 Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие конфликтных ситуаций	0	5

Педагогические работники: преподаватели, мастера производственного обучения	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	18 Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации:	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя)	

		УЧЕБНАЯ РАБОТА: 1. Рабочие программы 2. Календарно-тематическое планирование 3. Планы внеаудиторной самостоятельной работы и разработки (УД и МДК) 4. Портфолио обучающегося 5. Методические пособия 6. Наличие КОС 7. Журналы по ТБ 8. Разработки для лабораторных и практических работ 9. План работы с обучающимися по повышению процента успеваемости и качества знаний 10. План работы кабинета 11. Аналитический план индивидуальной деятельности преподавателя, мастера производственного обучения 12. Своевременная сдача отчетов		Пункты:1-4, 6 20 баллов Пункт 5 за единицу до 20 баллов Пункты 7-12 по 5 баллов

		ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА: 1. Наличие плана воспитательной работы. 2. Наличие воспитательной системы в группе. 3. Систематический анализ учебной группы и воспитательной работы, своевременное предоставление отчётов в воспитательный отдел. 4. Наличие портфолио группы. 5. Методические разработки тематических классных часов и внеклассных мероприятий. 6. План мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек. 7. Планирование и проведение индивидуальной работы с детьми-сиротами и обучающимися, попавшими в трудную жизненную ситуацию.		Пункты 1-4 20 баллов Пункт 5 до 20 баллов Пункты 6-7 по 5 баллов

		ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ РАБОТА: 1.Рабочие программы 2.Календарно-тематическое планирование 3.Портфолио обучающегося 4.Методические пособия 5.Наличие КОС 6.Журналы по ТБ 7.Разработки для практических работ 8.План работы с обучающимися по повышению процента успеваемости и качества знаний 9.План работы мастерской 10.Аналитический план индивидуальной деятельности преподавателя, мастера производственного обучения 11.Организация производственной практики 12.Своевременная сдача отчетов		Пункты: 1-5 20 , Пункт – 7 за 1 до 20 Пункты 6,8-12 по 5

	19 Обеспечение безопасности образовательной деятельности	Соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с СанПиН, наличие уголков по ТБ и ППБ, Журналов ТБ, Журнал трехступенчатого контроля	100%	10
	20 Удовлетворенность участников образовательной деятельности	Наличие жалоб и конфликтных ситуаций	0	5
	21 За обслуживание техники	Выполнение работы	100%	30 за единицу
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	22 Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся	Положительная динамика повышения процента успеваемости и качества знаний в сравнении с результатами входного контроля на 1 курсе, результатами административных срезов	20% 30% 50%	20
	23 Трудоустройство выпускников	Процент трудоустройства выпускников	70%	40
	24 Сохранность контингента обучающихся	Процент отсева обучающихся по неуважительной причине	0	20
	25 Достижения обучающихся	Участие в техникумовских,	Постоянное	20

		городских, районных, межрегиональных, зональных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства, социально-значимых акциях районного и городского уровней:	Призовое место	50
		Внутри техникумовские (новизна представленной работы)	Участие Призовое место	5 10
		Городские, районные (новизна представленной работы)	Участие Призовое место	10 15
		Межрегиональные, зональные (новизна представленной работы)	Участие Призовое место	15 20

		Краевые (новизна представленной работы)	Участие Призовое место	20 30
		Федеральные (новизна представленной работы)	Участие Призовое место	30 50
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	26 Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие учебно-методических материалов (модели механизмов, плакаты, таблицы, методические разработки для работы с обучающимися, имеющими отклонения в здоровье, КМО, соответствие дидактических материалов)	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя)	60
	27 Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций	Процент учебных занятий с использованием новых педагогических технологий или их элементов	50%	20
		Проведение открытых уроков и мероприятий с применением инновационных технологий	1 открытое мероприятие	15

	28 Проведение научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне, зональном (публикации)	1	30
		Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических комиссиях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий **в учебном заведении** **на районном, городском,** **краевом уровнях**	1 1 1	10 20 30
	29 Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	1	10
		Внесение предложений администрации по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий	1	10
		Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек	1	10

		Участие в разработке социально-значимых проектов на уровнях: -внутритехникумовском - районном, городском - межрегиональном - краевом - федеральном		 25 30 40 45 50
		Участие в реализации социально-значимых проектов на уровнях: -внутритехникумовском - районном, городском - межрегиональном - краевом - федеральном		 25 30 40 45 50
Педагогические работники:	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			

педагог-психолог, методист, социальный педагог, воспитатель, педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания, руководитель ОБЖ, мастер производственного обучения	30 Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя)	20
	31 Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	на 20%	40
	32 Обеспечение занятости обучающихся	Самовольные уходы обучающихся из учреждения, являющихся детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	0	30
	33 за организацию работы клуба изобретателей и рационализаторов	Выполнение работы	100%	30
	34 за организацию работы клуба волонтёров	Выполнение работы	100%	30
	35 за организацию работы спортивного клуба	Выполнение работы	100%	50
	36 за организацию работы военно-патриотического клуба	Выполнение работы	100%	30

	37 за организацию самостоятельной работы обучающихся (от количества часов, выделяемых на самостоятельную работу по учебному плану)	Выполнение работы	100%	15
	38 руководителю физвоспитания за призовое место в круглогодичной краевой спартакиаде среди учреждений СПО		1 место 2 место 3 место	50 40 30
	39 преподавателю, мастеру производственного обучения, педагогическому работнику за руководство методической комиссией	Выполнение работы	100%	10
	39-1 за организацию работы по дополнительному образованию обучающихся	Выполнение работы	100%	30
	39-2 социальному педагогу, педагогическому работнику за работу с обучающимися, проживающими в общежитии	Выполнение работы	100%	30
	40 социальному педагогу за сложность и напряжённость труда, связанные с работой со сложным контингентом	Наличие трудных подростков		30

	41 педагогическому работнику за кураторство ученического самоуправления	Выполнение работы	100%	20
	42 воспитателю за превышение численности проживающих (норма 50 человек)		1 балл за человека	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	43 Достижения обучающихся	Участие в районных. городских, краевых, всероссийских, соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах.	Постоянно	20
			Призовое место	50
	44 Выполнение индивидуального плана работы	Качественная реализация мероприятий	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя)	20
	45Профилактическая индивидуальная работа с обучающимися	Процент охвата обучающихся	50%	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	46 Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие учебно-методических материалов	100%	20

	47 Организация здоровье сберегающей воспитывающей среды	Количество травм, несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся	0	30
	48 Инициатива и творческий подход	Внесение предложений на обсуждение вопросов по повышению качества подготовки специалистов	1	10
		Предложение администрации по эффективной организации учебно-воспитательного процесса;	1	10
		Проведение мероприятий с обучающимися	1	10
		Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек	1	10
Учебно-вспомогательный персонал: заведующий библиотекой	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	49 Охват читателей	Процент обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки и интернет-ресурсом	80%	20
	50 Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	51 Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 5% фонда	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	52 Сопровождение обучающегося в исследовательской деятельности	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Постоянно	20
			Призовое место	50
	53 Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Выставки, беседы, встречи	1 мероприятие	10
	54 Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Участие в мероприятиях (конференциях, конкурсах, выставках и др.): -внутритехникумовских - районных, городских -краевых	1 мероприятие	10 20 30
Учебно-вспомогательный	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			

персонал: юрисконсульт	55 Подготовка локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	50
	56 Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	56.1 Оперативность	Замечания по оперативности	0	50
	57 Осуществление юридических консультаций для обучающихся и работников учреждения	Конфликты в учреждении	0	50
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	58 Разрешение конфликтных ситуаций	Количество выигранных судебных разбирательств, мировых соглашений	85% от общего количества	30
Учебно-вспомогательный персонал: Зав. производством, повар	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	59 Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Замечания Роспотребнадзора	0	30
	60 Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Замечания Роспотребнадзора	0	30
	61 За заведование складом продуктов	Выполнение работы	100%	30

	62 За выполнение обязанностей грузчика	Выполнение работы	100%	50
	63 За составление меню	Выполнение работы	100%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	64 Участие в мероприятиях учреждения	Обслуживание праздников	1 мероприятие	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	65 Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Жалобы, отказ обучающихся от приема пищи	0	30
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение Дня именинника, праздников для обучающихся, проживающих в общежитии	Постоянно	30
Учебно-вспомогательный персонал: заведующий общежитием, механик, комендант, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	66 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов, аварии	0	40
	67 Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	15
	68 Сварщику за обслуживание трактора	Выполнение работы	100%	40

комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования, столяр, дворник, сторож, водитель автомобиля, водитель автобуса, кухонный рабочий, дежурный по общежитию, гардеробщик	69 Электромонтёру за обслуживание наружных электрических сетей	Выполнение работы	100%	50
	70 Сантехнику, столяру за расширение сферы обслуживания	Выполнение работы	100%	50
	Столяру за исполнение обязанностей токаря	Выполнение работы	100%	75
	71 Водителю за выполнение поручений директора, заместителей, главного бухгалтера	Выполнение работы	100%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	72 Оперативность работы	Замечания по оперативности	0	10
	73Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	30
		погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	74 Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10
	75 Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	Замечания по бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонал.	0	20
	76 Инициатива и творческий подход к организации	Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1	25
	77 Качество выполняемых работ	Замечания по качеству	0	20

	78 Благоустройство территории учреждения	Спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	30
Учебно-вспомогательный персонал: специалист по кадрам, техник-программист, электроник, секретарь-машинистка, экономист, бухгалтер, секретарь учебной части, лаборант, инженер по охране труда и техники безопасности	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	79 Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30
	80 Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	60
	81 Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	20
	82 За работу с ПО в бухгалтерии и отделе кадров	Выполнение работы	100%	15
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	83 Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30
	84 Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30
	85Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	40
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	86 Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	30
	87 Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	30
	88 Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10
Все группы работников	89 Наставничество	Количество молодых специалистов на практике	1	30
	90 Председателю профкома	Выполнение работы	100%	20

* исходя из 100-балльной системы.

Приложение № 7

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности в учреждении для заместителей руководителя и главного бухгалтера

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель руководителя, главный бухгалтер	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 образовательной деятельности	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	выполнение плана набора 100%	10%

		исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)		
		обеспечение функционирования объектов, находящихся в оперативном управлении у учреждения (территория, здания и сооружения, коммунальные сети и т.д.) для заместителей по административно-хозяйственной работе	отсутствие предписаний надзорных органов	50%
			своевременное устранение предписаний надзорных органов	30%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность учреждения	сохранность контингента обучающихся (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	90%	10%
		организация системы работы, направленной на профилактику противоправного поведения обучающихся	доля правонарушений, совершенных обучающимися не более 3%	20%
		организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников (за	доля выпускников трудоустроившихся по полученной профессии 40%, наличие	20%

		исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	систематической работы центров содействия трудоустройству	
		организация целевого обучения (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения 1%	20%
		реализация региональных, федеральных, международных программ, проектов (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	регионального, федерального, международного уровней	30%
		обеспечение сохранности имущества учреждения соответствии с нормативными сроками его эксплуатации (для заместителей по административно-хозяйственной работе)	100%	50%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Управленческая культура	обеспечение благоприятного психологического климата в	отсутствие конфликтных ситуаций	10%

		коллективе, способствующего решению задач учреждения	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%	10%
	Обеспечение функционирования и развития учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательной деятельности, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	100% соответствие требованиям СанПиН закрепленных объектов устранены предписания в сроки, установленные надзорными органами согласно утвержденному плану	20%
				10%
		создание условий для обучения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа 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, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10%
Главный	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности			

бухгалтер	и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя, работников, обучающихся, граждан	100%	40%
	Непрерывное профессиональное развитие	обеспечение профессионального развития через работу на курсах, семинарах, совещаниях, конференциях	соответствие нормам законодательства предоставленных отчетов, документов	40%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность учреждения	исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения	99% - 100%	40%
			95% - 98%	30%
		ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов, учредителя	50%
	За качество выполняемых работ			
	Управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами структурного подразделения 100%	30%

* Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 8

Размер персональных выплат
заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения

N 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) свыше 3-х	 30% 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*** при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 года до 10 лет*** при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	15% 25% 30% 25% 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).

Приложение № 9

Размер выплат по итогам работы
заместителям руководителя 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	100%
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.