

СОГЛАСОВАНО

Советом учреждения

« 30 » « августа » 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор КГБПОУ «Енисейский
многопрофильный техникум»

/ И.В. Каличкина

приказ № 41 от «31» августа 2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЕНИСЕЙСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»
(КГБПОУ «Енисейский многопрофильный техникум»)
(с изменениями в штатное расписание № 1 от 31.08.2023,
вступившими в законную силу с 01.09.2023 г.)**

г. Енисейск 2023

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Енисейский многопрофильный техникум (далее - положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 (ред. от 09.12.2022 г.) «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;

постановлением Правительства Красноярского края от 13.06.2023 № 503-п «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Красноярского края, регулирующие вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;

постановлением Правительства Красноярского края от 21.06.2022 № 542-п «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Красноярского края, регулирующие вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;

постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 г. № 648-п (ред. от 13.06.2023 № 506-П) «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»;

постановлением Правительства Красноярского края от 27.11.2009 г. № 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»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказом Министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 г. № 988 (ред. от 29.04.2022 № 25-11-04) «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 министерства образования и науки Красноярского края от 29.09.2021 № 36-11-04 «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 Красноярского края»;

Уставом КГБПОУ «Енисейский многопрофильный техникум».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Енисейский многопрофильный техникум» (далее - учреждение).

1.3. Положение утверждается приказом директора учреждения. С момента вступления в силу настоящего положения, приказом директора учреждения предыдущее Положение об оплате труда работников КГБПОУ «Енисейский многопрофильный техникум», считается утратившим силу.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются приказом министерства образования Красноярского края (далее - Министерство).

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

- 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).

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. 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, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

- кураторство групп – денежное вознаграждение за кураторство групп педагогическим работникам учреждения, реализующих образовательные программы СПО, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим кураторство в учебных группах очной и заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы:

- а) в одной учебной группе: 5 000 рублей (Федеральный бюджет),
2 700 рублей (Бюджет Красноярского края);
- б) в двух и более группах: 10 000 рублей (Федеральный бюджет).

Выплата денежного вознаграждения за кураторство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Оплата вознаграждения производится за счет бюджетных средств Красноярского края.

3.2. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему положению.

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

4. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Работникам учреждения по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, 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 (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.

4.3. Виды, условия, размер и порядок оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждением могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 3, 5 к

настоящему положению.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Персональная выплата определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему положению.

Персональная выплата, именуемая краевой выплатой, устанавливается в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, 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 минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени. Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.6. При выплатах по итогам работы учитывается:

- 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.

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.

4.7. Директор учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения, в том числе общественных советов учреждения, представительного

органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом директора колледжа.

Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются в связи с неисполнением работником должностных обязанностей и применением к нему дисциплинарного взыскания в виде: замечания, выговора, увольнения.

Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в отчетном периоде, лишается до 100% стимулирующих выплат до снятия с него дисциплинарного взыскания.

Работнику, в отношении которого уголовное дело по фактам неправомερных действий, связанных с исполнением трудовых обязанностей прекращено по нереабилитирующему основанию, стимулирующие выплаты не выплачиваются в размере 100%.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются комиссией ежемесячно.

4.10. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{\text{п}} \times B_i$$

где:

$C_{\text{п}}$ - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

B_i - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

$$B_i = \sum_{j=1}^n C_{\text{п}} \times B_{ij}$$

$i = 1$

где:

$C_{\text{п}}$ - 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.

$$B_{ij} = \frac{O_{\text{п}}}{n}$$

где:

$O_{\text{п}}$ - 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;

Отар - 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);

Отпн - 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.

5. Условия оплаты труда директора, заместителей директора учреждения, главному бухгалтеру

5.1. Заработная плата директора учреждения и его заместителей и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения. Перечень должностей, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается постановлением Правительства Красноярского края.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должности оклада директора, рассчитывается без учета повышающего коэффициента.

Выплаты компенсационного характера директору учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.3. Предельное количество должностных окладов директора учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений составляет 32 должностных оклада руководителям учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и его заместителей, формируемой за счет всех источников

финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы директора учреждения и его заместителей определяется Министерством образования Красноярского края в размере, не превышающим размера:

Директор	Заместители директора	Главный бухгалтер
3,5	2,4	2,9

5.4. Должностные оклады директору учреждения и его заместителям устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы.

Выполнение преподавательской работы может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории - на 20%;
- при первой квалификационной категории - на 15%.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

5.4. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Министерством образования Красноярского края (далее - рабочая группа).

5.5. Министерство представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера директору учреждения.

5.6. Директор учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.7. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Министерство издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

5.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

5.9. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для директора учреждения и его заместителей, главному бухгалтеру определяются согласно приложению № 6 к настоящему положению.

5.10. Заместителям директора учреждения в пределах объема средств,

выделенных в плане финансово-хозяйственной деятельности на выплаты стимулирующего характера заместителям директора учреждения производится с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения и устанавливаются 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;

- кураторство групп.

5.11. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения заместителей директора учреждения определяются согласно приложению № 7 к настоящему положению.

5.12. 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 директору учреждения, его заместителям определяется согласно приложению № 8 к настоящему положению.

5.13. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, директору учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты директору учреждения устанавливаются по решению министерства образования Красноярского края на срок не более 1 года.

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

5.15. Заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора учреждения.

5.16. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера директору учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 5.10 настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера директору учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности директора учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы директору 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 директора учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда:

<i>Условия</i>		<i>Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности</i>	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему предусмотренному на выполнение государственного задания или бюджетной сметы*	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

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

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

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

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

- при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх

уменьшенного годового объема учебной нагрузки в учреждении (структурных подразделениях) начального и среднего профессионального образования.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

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).

Для преподавателей учреждения размер оплаты за один час 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 начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7. Иные вопросы оплаты труда

7.1. 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 взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8. Размещение информации о среднемесячной заработной плате директора и заместителей

8.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте Министерства образования Красноярского края, осуществляющего функции и полномочия учредителя краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Енисейский педагогический колледж».

9. Единовременная материальная помощь

9.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

9.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению директора учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 9.2 настоящего

раздела.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Енисейский многопрофильный техникум»**

**1. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, гардеробщик, кладовщик, дворник	3 481,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4 053,00
2 квалификационный уровень	Слесарь-сантехник	4 943,00

**2. Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих"**

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	комендант	4 053,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный	специалист по кадрам, инженер	4 943,00

уровень		
3 квалификационный уровень	Электроник, юрисконсульт, бухгалтер, специалист по охране труда 1 категории, программист	5 961,00
4 квалификационный уровень	механик	6 854,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
4 квалификационный уровень	бухгалтер, экономист	7 167,00

3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Секретарь учебной части	3 849,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
<u>2 квалификационный уровень</u> при наличии среднего профессионального образования	социальный педагог, педагог организатор, педагог дополнительного образования	6 959,00
при наличии высшего образования		7 926,00
<u>3 квалификационный уровень</u> при наличии среднего профессионального образования	мастер производственного обучения, воспитатель, методист, педагог-психолог	7 623,00
при наличии высшего образования		8 683,00
<u>4 квалификационный уровень</u> при наличии среднего профессионального образования	преподаватель, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	8 341,00
при наличии высшего образования		9 505,00

4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
2 квалификационный уровень	старший мастер, начальник отдела по воспитательной работе	10 629,00
3 квалификационный уровень	заведующий филиалом, заведующий отделением СПО	11 467,00

5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
при наличии среднего профессионального образования	библиотекарь	5 431,00
при наличии высшего образования		6 854,00

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 с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (группах) (кроме медицинских работников) (1)	20
2	руководителям учреждений, имеющих группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	15
3	за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	20
4	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
5	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15

- (1) при наличии группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих группах.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников КГБПОУ «Енисейский многопрофильный техникум»

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов*	
		наименование	индикатор		
Методист, старший мастер, начальник отдела по воспитательной работе, заведующий отделением СПО	<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30	
			Ведение профессиональной документации	Замечания надзорных органов	0
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					

	<p>Введение новых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)</p>	<p>Количество открытых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)</p>	<p>1</p>	<p>20</p>
	<p>Обновление содержания образовательных программ</p>	<p>Процент программ, разработанных с участием работодателей</p>	<p>40%</p>	<p>20</p>
	<p>Организация работы по социальному партнерству</p>	<p>Заключение договоров социального партнерства</p>	<p>1 договор</p>	<p>50</p>
	<p>Трудоустройство выпускников</p>	<p>Процент трудоустроенных выпускников в первый год после окончания выпускников</p>	<p>70%</p>	<p>40</p>
	<p>Повышение квалификации педагогических работников</p>	<p>Процент работников, прошедших стажировку, курсы повышения квалификации</p>	<p>20%</p>	<p>20</p>
	<p>Позиционирование учебного заведения</p>	<p>Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта учебного заведения</p>	<p>Постоянно</p>	<p>50</p>

	<p>Реализация программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации</p>	<p>Процент привлеченных средств в общем объеме средств</p>	<p>6,9%</p>	<p>50</p>
Выплаты за качество выполняемых работ				
	<p>Внедрение в учебный процесс новых педагогических технологий и инноваций</p>	<p>Процент педагогических работников, использующих новые педагогические технологии или их элементы</p>	<p>50%</p>	<p>20</p>
		<p>Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов</p>	<p>1</p>	<p>10</p>
	<p>Инициатива и творческий подход к выполнению работы</p>	<p>Предложение по эффективной организации учебно-воспитательного процесса Проведение мероприятий с обучающимися</p>	<p>1</p>	<p>10</p>
		<p>Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся</p>	<p>1</p>	<p>10</p>

Педагогические работники: мастера производства, преподаватели	Руководство проектами	1	50
	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, методической работы и издательской деятельности	1	15
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	1	10
	Поддержка благоприятного психологического климата в	0	10
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной,	100%	20
Обеспечение безопасности образовательного процесса	Соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной	100%	10

	Удовлетворенность участников образовательного процесса	Наличие жалоб и конфликтных ситуаций	0	5
Выплаты за интенсификацию и высокие результаты работы				
	Результаты промежуточной и итоговой аттестации учащихся	Процент качества обученности	50%	20
	Трудоустройство выпускников	Процент трудоустройства выпускников		
	Сохранность контингента обучающихся	Процент отсева учащихся по неуважительной причине	0	20
	Достижения учащихся	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	Постоянно	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие учебно-методических материалов	100%	20
	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	1 открытое мероприятие	5
Проведение научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)		1	15
	Призовое выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении		1	10
Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов		1	10

<p>Педагогические работники: советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, воспитатель, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ</p>		<p>Внесение предложений администрации по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий</p> <p>Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных</p> <p>Участие в разработке и реализации проектов</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>10</p> <p>10</p> <p>50</p>
	<p><i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i></p> <p>Ведение профессиональной документации</p> <p>Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися</p>	<p>Полнота и соответствие нормативной,</p> <p>Сокращение числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере</p>	<p>100%</p> <p>на 20</p>	<p>20</p> <p>40</p>

Обеспечение занятости учащихся	Отсутствие самовольных уходов обучающихся из учреждения, являющихся детьми-сиротами и детьми,	0	30
Выплаты за именные результаты работы			
Достижения учащихся	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях олимпиадах	Постоянно	20
Выполнение индивидуального плана работы	Качественная реализация мероприятий	Призовое место	50
Профилактическая, индивидуальная работа с обучающимися	Процент охвата обучающихся	На 100%	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие учебно-методических материалов	100%	20
Организация здоровья берегающей воспитывающей среды	Количество травм, несчастных случаев, вредных привычек у	0	30
Инициатива и творческий подход	Внесение предложений на обсуждение вопросов по повышению качества	1	10

		Предложение администрации по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий с обучающимися	1	10
		Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек	1	10
библиотекарь		Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Охват читателей	Процент учащихся и работников учреждения,	80%	20
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной,	100%	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 10% фонда	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Сопровождение учащегося в	Участие в окружных, краевых,	Постоянно	20

	исследовательской деятельности	всероссийских, международных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Призовое место	50
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Выставки, беседы, встречи	1 мероприятие	3
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Участие во внутренних, городских, краевых мероприятиях, конференциях,	1 мероприятие	3
юрисконсульт	<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
	Подготовка локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	20
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>				

	Осуществление юридических консультаций для учащихся и работников учреждения	Конфликты в учреждении	0	20%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
специалист по охране труда, специалист по кадрам, секретарь учебной части, экономист, бухгалтер, инженер, электроник, программист	Разрешение конфликтных ситуаций	Количество выигранных судебных разбирательств,	85% от общего	30
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	60
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30

	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее	Постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Работа с входящей	Подготовка ответов	Своевременн	30
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10
	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
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	водитель автомобиля, гардеробщик, кладовщик, механик, уборщик служебных	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил	Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов, аварии	0

помещений, слесарь-сантехник, комендант, дворник, дежурный по общежитию, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
	Выплаты за интенсифицированность и высокие результаты работы			
	Оперативность работы	Замечания по оперативности	0	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	20
		погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10
	Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	Замечания по бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	0	20
	Инициатива и творческий подход к организации	Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию	1	5
	Качество выполняемых работ	Замечания по качеству	0	10
Благоустройство территории учреждения	Спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	30	

	Наставничество	Количество молодых специалистов на практике	1	10
--	----------------	---	---	----

Приложение № 4
к Положению об оплате труда

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: 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%
1.2	от 5 лет 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%
1.3	свыше 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» <*>	25% 35% 40% 35% 40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1	преподавателям профессиональных образовательных учреждений (проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	15%
2.1.1.	Преподавателям русского языка, литературы	15%
2.1.2.	Преподавателям математики	12%

2.1.3.	Преподавателям ФГОС по профессиям	9%
2.1.4.	Преподавателям физики, химии, иностранного языка	6%
2.1.5.	Преподавателям истории, биологии	3%
2.2.	За классное руководство (кураторство) групп <****>	5000,0 рублей
2.3.	За классное руководство (кураторы)	2700,0 рублей
2.4.	за заведование элементами инфраструктуры:<****>: кабинетами, лабораториями.	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	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 или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в	20%

<*> 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 учреждения.

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций куратора группы определяется исходя из расчета 2700 рублей из краевого бюджета и 5000 рублей из федерального бюджета в месяц за выполнение функций куратора в группе с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением групп, комплектование которых осуществляется в соответствии с постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 N 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 групп, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

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

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера) пропорционально отработанному времени.

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.

Размер выплат работникам по итогам работы учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного	50
Объем ввода законченных ремонт 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	x	25
			50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	25
			50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	25
			50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	25
			50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	25
			50

Приложение № 6
к Положению об оплате труда

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки
результативности и качества деятельности директора, заместителей директора
учреждения, главного бухгалтера

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия			Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	
Директор учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при				
	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 работы				
Результативность учреждения	организация целевого обучения	сохранность контингента обучающихся	доля обучающихся, проходящих подготовку на		20%
			90%		15%

	<p>организация системы работы, направленной на профилактику</p>	<p>доля правонарушений, совершенных обучающимися не более 3%</p>	20%
	<p>организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников</p>	<p>доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии 40%, наличие систематической работы центров содействия трудоустройству</p>	30%
	<p>реализация региональных, федеральных, международных программ, проектов, координация деятельности территориальных объединений</p>	<p>регионального, федерального, уровня, координация деятельности территориальных объединений</p>	40%
<p>Эффективность реализуемой кадровой политики</p>	<p>создание условий для обучения детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей</p>	<p>отсутствие замечаний надзорных органов, связанных с нарушением в организации прав детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей</p>	10%
	<p>обеспечение профессионального развития педагогических работников</p>	<p>доля педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией не менее 50%</p>	20%

Выплаты за качество выполняемых работ

<p>Обеспечение стабильного функционирования учреждения</p>	<p>обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии</p> <p>результативность участия в региональных, мероприятиях (победители, призовые места)</p>	<p>отсутствие травм, несчастных случаев</p> <p>на региональном уровне</p>	<p>20%</p> <p>15%</p>												
<p>Заместители директора</p>	<p>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="571 1406 1302 1827"> <p>Ответственное отношение к своим обязанностям</p> </td> <td data-bbox="571 927 1302 1406"> <p>организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя, надзорных органов и удовлетворенность участников образовательного процесса</p> </td> <td data-bbox="571 456 1302 927"> <p>отсутствие претензий со стороны учредителя, надзорных органов, руководителя учреждения, граждан</p> </td> <td data-bbox="571 143 1302 456"> <p>40%</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="954 1406 1302 1827"> <p>обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии</p> </td> <td data-bbox="954 927 1302 1406"> <p>организация работы по комплектованию учреждения (за исключением)</p> </td> <td data-bbox="954 456 1302 927"> <p>отсутствие травм, несчастных случаев</p> <p>выполнение плана набора 100%</p> </td> <td data-bbox="954 143 1302 456"> <p>20%</p> <p>10%</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1235 1406 1302 1827"> <p>обеспечение</p> </td> <td data-bbox="1235 927 1302 1406"></td> <td data-bbox="1235 456 1302 927"> <p>отсутствие предписаний надзорных органов</p> </td> <td data-bbox="1235 143 1302 456"> <p>50%</p> </td> </tr> </table>			<p>Ответственное отношение к своим обязанностям</p>	<p>организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя, надзорных органов и удовлетворенность участников образовательного процесса</p>	<p>отсутствие претензий со стороны учредителя, надзорных органов, руководителя учреждения, граждан</p>	<p>40%</p>	<p>обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии</p>	<p>организация работы по комплектованию учреждения (за исключением)</p>	<p>отсутствие травм, несчастных случаев</p> <p>выполнение плана набора 100%</p>	<p>20%</p> <p>10%</p>	<p>обеспечение</p>		<p>отсутствие предписаний надзорных органов</p>	<p>50%</p>
<p>Ответственное отношение к своим обязанностям</p>	<p>организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя, надзорных органов и удовлетворенность участников образовательного процесса</p>	<p>отсутствие претензий со стороны учредителя, надзорных органов, руководителя учреждения, граждан</p>	<p>40%</p>												
<p>обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии</p>	<p>организация работы по комплектованию учреждения (за исключением)</p>	<p>отсутствие травм, несчастных случаев</p> <p>выполнение плана набора 100%</p>	<p>20%</p> <p>10%</p>												
<p>обеспечение</p>		<p>отсутствие предписаний надзорных органов</p>	<p>50%</p>												

	<p>функционалирования объектов, находящихся в оперативном управлении у учреждения (территория, здания и сооружения, коммунальные сети и т.д.) для заместителей по АХР</p>	<p>своевременное устранение предписаний надзорных органов</p>	<p>30%</p>
<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>			
<p>Результативность учреждения</p>	<p>сохранность контингента обучающихся, воспитанников, студентов (за исключением заместителей по АХР)</p>	<p>90%</p>	<p>10%</p>
	<p>организация системы работы, направленной на профилактику противоправного поведения обучающихся</p>	<p>доля правонарушений, совершенных обучающимися не более 3%</p>	<p>20%</p>
	<p>организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников (за исключением заместителей по АХР)</p>	<p>доля выпускников трудоустроившихся по полученной профессии 40%, наличие систематической работы центров содействия трудоустройству</p>	<p>20%</p>
	<p>организация целевого обучения (за исключением заместителей по АХР)</p>	<p>доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого</p>	<p>20%</p>
	<p>реализация региональных, федеральных, международных программ, проектов (за исключением заместителей по АХР)</p>	<p>регионального, федерального, международного уровней</p>	<p>30%</p>

	<p>обеспечение сохранности имущества учреждения соответствии с нормативными сроками его эксплуатации (для заместителей по АХР)</p>	100%	50%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Управленческая культура	<p>обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач учреждения</p> <p>обеспечение профессионального развития педагогических работников (за исключением заместителей по АХР)</p>	отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	10%
		доля педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией не менее 50%	10%
Обеспечение функционирования и развития учреждения	<p>создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности</p> <p>создание условий для обучения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей</p>	100% соответствие требованиям СанПиН закрепленных объектов	20%
		устранены предписания в сроки, установленные надзорными органами согласно утвержденному плану	10%
		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	100%	40%
	Непрерывное профессиональное развитие	обеспечение профессионального развития через работу на курсах, семинарах, совещаниях, конференциях	соответствие нормам законодательства представленных отчетов, документов	40%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Результативность учреждения		исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности)	99% - 100%	40%
		ведение бухгалтерского, налогового учета	95% - 98%	30%
За качество выполняемых работ		соответствии законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие замечаний в надзорных и контролирурующих органах, учредителя	50%
		Управленческая культура		
		эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами структурного подразделения	30%
			100%	

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 7
к Положению об
оплате труда

№ 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 за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в учреждении, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	30%, 60% 60%
2	<u>опыт работы в занимаемой должности</u> ²	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, искусствоведения* * *	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%
	от 5 года до 10 лет***	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, искусствоведения* * *	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%
	свыше 10 лет***	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, искусствоведения* * *	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%
--	---	-----

■ без учета повышающих коэффициентов.

2 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 № 8
к Положению об
оплате труда

**Размер выплат по итогам работы директору, заместителям директора
учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда руководителей учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу),%*
	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 межрегиональны	100% 90% 80% 70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

* Без учета повышающих коэффициентов.