

СОГЛАСОВАНО

Советом учреждения

« 26 » 09 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор КГБПОУ «Енисейский

многопрофильный техникум»

И.В. Каличкина

приказ № от « 26 » 09 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЕНИСЕЙСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»
(КГБПОУ «Енисейский многопрофильный техникум»)**

(изменения внесены на основании приказа Министерства образования Красноярского края от 25.09.2024 № 36-11-04, во исполнение подпункта «о» пункта 11 перечня поручений по реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 29.02.2024, Утвержденного Президентом Российской Федерации 30.03.2024 № Пр-616)

г. Енисейск 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Порядок и условия оплаты труда работников.....	4
3. Выплаты компенсационного характера.....	4
4. Выплаты стимулирующего характера.....	5
5. Условия оплаты труда директора, заместителей директора, главному бухгалтеру.....	9
6. Иные вопросы оплаты труда.....	13
7. Единовременная материальная помощь.....	13
Приложение № 1 «Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения».....	14
Приложение № 2 «Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)».....	16
Приложение № 3 «Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения».....	17
Приложение № 4 «Размер персональных выплат работникам учреждения».....	52
Приложение № 5 «Размер выплат по итогам работы учреждения».....	55
Приложение № 6 «Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности директора, заместителей директора, главного бухгалтера.....	56
Приложение № 7 «Размер персональных выплат директору, заместителям директора, главному бухгалтеру».....	64
Приложение № 8 «Размер выплат по итогам работы заместителям директора, главному бухгалтеру.....	66
Приложение № 9 «Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления для заместителей директора и главного бухгалтера из средств, полученных от предпринимательской деятельности.....	67
Приложение № 10 «Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления для работников учреждения из средств, полученных от предпринимательской деятельности».....	70

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 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 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 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 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 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 государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»;

приказом министерства образования Красноярского края от 12.10.2023 № 52-11-04 «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 государственных

бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»;

приказом министерства образования Красноярского края от 12.04.2024 № 16-11-04 «О внесении изменения 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 учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»;

приказом министерства образования Красноярского края от 25.09.2024 № 36-11-04 «О внесении изменения 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 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. Система оплаты труда включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты (премии) премии по итогам работы.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретному работнику устанавливаются директором 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, установленных приложение № 1 к настоящему Положению.

2.3. 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:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

- 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 в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края (статья 148 Трудового кодекса Российской Федерации);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации).

- 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 – ежемесячное 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, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы:

№п/п	Ежемесячное денежное вознаграждение за кураторство групп педагогическим работникам учреждения, реализующих образовательные программы СПО, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ОВЗ здоровья, осуществляющим кураторство в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, реализующих образовательные программы СПО, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы	
1.	в одной учебной группе	2 700,00 рублей (бюджет Красноярского края)
2	в одной учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000,00рублей (федеральный бюджет)
3.	в двух и более учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20 000,00рублей (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.

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;
 - специальная краевая выплата;
 - 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.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

4.5. 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.

Персональные выплаты, именуемые краевой выплатой, устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы

(минимального размера оплаты труда) производится 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), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.6. Выплаты (премии) по итогам работы

При наличии экономии бюджетных средств, работникам учреждения выплачиваются выплаты (премии) по итогам работы за квартал и год.

При выплатах (премиях) 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.

Выплаты (премии) по итогам работы (за квартал, год) выплачиваются на основании решения, принятого комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения.

Размер выплат (премий) по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты (премии) 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).

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 по новой системе оплаты труда работникам КГБПОУ «Енисейский многопрофильный техникум» ежемесячно. Данная комиссия действует на основании соответствующего положения и утверждается приказом директора учреждения.

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

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 неправомерных действий, связанных с исполнением трудовых обязанностей прекращено по нереабилитирующему основанию, стимулирующие выплаты не выплачиваются в размере 100%.

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

4.12. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

где:

$Q_{\text{зп}}$ – 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;

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

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

$Q_{\text{скв}}$ – сумма средств, направляемых на специальные краевые выплаты».

4.10. **Специальная краевая выплата** устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На выплату, установленную абзацем 2, начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВ_{\text{ув}} = O_{\text{тп}} \times K_{\text{ув}} - O_{\text{тп}}, \quad (1)$$

где:

$СКВ_{\text{ув}}$ – размер увеличения специальной краевой выплаты;

$O_{\text{тп}}$ – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{\text{ув}}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, $K_{\text{ув}}$ определяется следующим образом:

$$K_{\text{ув}} = (Z_{\text{пф1}} + (\text{СКВ} \times K_{\text{мес}} \times K_{\text{рк}}) + Z_{\text{пф2}}) / (Z_{\text{пф1}} + Z_{\text{пф2}}), (2)$$

где:

$Z_{\text{пф1}}$ – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$Z_{\text{пф2}}$ – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

$K_{\text{мес}}$ – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$K_{\text{рк}}$ – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями».

5. Условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора и его заместителей и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты (премии) по итогам работы.

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 как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.3. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 32 должностных

окладов руководителей 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 в размере не превышающем размера, указанного в таблице:

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

Размеры должностных окладов заместителям директора учреждения устанавливаются директором учреждения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством:

- заместителю директора по учебно- производственной работе, заместителю директора по воспитательной работе, заместителю директора по административно- хозяйственной работе на 30 процентов ниже размеров должностного оклада директора;

- главному бухгалтеру на 30 процентов ниже размеров должностного оклада директора.

5.4. Должностные оклады заместителям директора 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.

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

Министерство предоставляет 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.

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

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.

5.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

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

Размер персональных выплат директору учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру определяется согласно приложению № 7 к настоящему положению.

5.7. 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 директор, главному бухгалтеру определяется согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

5.8. 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.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления из средств, полученных от предпринимательской деятельности для заместителей директора, главного бухгалтера определяются Приложением № 9 к настоящему положению.

Персональные выплаты директору учреждения устанавливаются по решению Министерства на срок не более 1 года.

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

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

5.11. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера директору учреждения с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 2 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 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 выплачивается 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

5.12. Выплаты (премии) по итогам работы

При наличии экономии бюджетных средств, директору и его заместителям, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются выплаты (премии) по итогам работы за квартал и год.

При выплатах (премиях) по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты (премии) по итогам работы (за квартал, год) выплачиваются на основании решения, принятого комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения.

Размер выплат (премий) по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

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

6. Иные вопросы оплаты труда

6.1. 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.

6.2. Выплаты стимулирующего характера, размер и условия их осуществления для работников учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, определяются Приложением № 10 к настоящему Положению.

7. Единовременная материальная помощь

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

7.2. 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.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения

1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, гардеробщик, кладовщик, дворник	3 481,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные 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 "Общепрофессиональные должности служащих"

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	комендант	4 053,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	специалист по кадрам, инженер	4 943,00
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		
2 квалификационный уровень при наличии среднего профессионального образования	социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования	6 959,00
при наличии высшего образования		7 926,00
3 квалификационный уровень при наличии среднего профессионального образования	мастер производственного обучения, воспитатель, методист, педагог-психолог	7 623,00
при наличии высшего образования		8 683,00

4 квалификационный уровень при наличии среднего профессионального образования	преподаватель, руководитель физического воспитания, преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности и защиты Родины	8 341,00
при наличии высшего образования		9 505,00
4 квалификационный уровень (при наличии высшего образования)	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9 505,00

4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной 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 отделения 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 зарботной 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 ограниченным 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 (классов) для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих группах.

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

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, заведующий филиалом	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30	
			Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Замечания надзорных органов	0	20
				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 в первый год после окончания</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>

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

		Руководство проектами	1	50
	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	1	10
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	Количество инженерно-педагогических работников, получивших квалификационную категорию	За 1 работника	5
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие конфликтных ситуаций	0	10
Педагогические работники: мастера производственного обучения, преподаватели	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации			
		Полнота и соответствие регламентирующей документации	100%	20

Обеспечение безопасности образовательного процесса		Соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с СанПиН	100%	10
Удовлетворенность участников образовательного процесса		Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	5

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся	Процент качества обученности обучающихся	50%	20	
Трудоустройство выпускников	Процент трудоустройства выпускников	65%-80%	20	
Сохранность контингента обучающихся	Процент отсева учащихся по неуважительной причине	Отсутствие отсева обучающихся по неуважительным причинам	20	
Достижения обучающихся	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-	Постоянное	20	

		практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	Призовое место	50
Выплаты за качество выполняемых работ				
Методическое и материальное обеспечение занятий	Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций	Наличие учебно-методических материалов	100%	20
		Процент учебных занятий с использованием новых педагогических технологий или их элементов	50%	20
		Проведение открытых уроков и мероприятий с применением инновационных технологий	Один открытый урок, одно открытое мероприятие с применением инновационных технологий	5

	Проведение научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	Одно обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикация)	15
			Одно призовое выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в техникуме	10
		Призовое выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в техникуме		

	Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	Одно предложение по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	10
			Одно предложение администрации техникума по эффективной организации учебного процесса; проведение мероприятий	10
		Внесение предложений администрации учреждения по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий	Одно мероприятие по профилактике правонарушений и вредных привычек	10
		Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек		

		Участие в разработке и реализации проектов	Одно участие в разработке и реализации проектов	50
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Педагогические работники: воспитатель, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, руководитель физического воспитания, преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие регламентирующим документам документации	100%	20
	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Сокращение количества обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, наркологическом диспансере		40

	<p>Обеспечение занятости обучающихся</p>	<p>Охват обучающихся, состоящих на профилактическом учете, внеурочной деятельностью</p>	<p>100%</p>	<p>20</p>
	<p>Своевременное информирование директора техникума о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся</p>		<p>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися</p>	<p>30</p>
		<p>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися</p>		
<p><i>Выплаты за инициативность и высокие результаты работы</i></p>				

Достижения обучающихся	Постоянно	20	
	Призовое место	50	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах
	На 100%	20	Выполнение индивидуального плана работы
	50%	20	Профилактическая, индивидуальная работа с обучающимися
Выплаты за качество выполняемых работ			
Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие учебно-методических материалов	20	
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся	30	Количество травм, несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся

	<p>Организация деятельности студенческого спортивного клуба</p>		<p>Доля обучающихся, посещающих студенческий спортивный клуб, не менее 30%</p>	<p>50</p>
	<p>Инициатива и творческий подход</p>	<p>Доля обучающихся, посещающих студенческий спортивный клуб</p>		
		<p>Внесение предложений на обсуждение вопросов по повышению качества подготовки специалистов</p>	<p>Одно предложение на обсуждение вопросов по повышению качества подготовки специалистов</p>	<p>10</p>

		<p>Предложение администрации техникума по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий с обучающимися</p>	<p>Одно предложение администрации техникума по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий с обучающимися</p>	<p>10</p>
		<p>Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек</p>	<p>Одно мероприятие по профилактике правонарушений и вредных привычек</p>	<p>10</p>

			Проведение внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о важном»	Проведение серии внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «разговоры о важном»	5 за каждое, но не более 20
--	--	--	--	--	-----------------------------

библиотекарь

	<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
	Охват читателей			
	Ведение профессиональной документации	Процент обучающихся и работников учреждения, пользующихся библиотечным фондом техникума	80%	20
		Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	10
	<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
	Сохранность библиотечного фонда техникума	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 10% фонда	30
	<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			

Сопровождение обучающегося в исследовательской деятельности	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах Выставки, беседы, встречи	Призовое место	Постоянно	20
			3	50
			одно мероприятие	3
Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Участие в мероприятиях на уровне техникума, муниципальных, краевых мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках	одно мероприятие	одно мероприятие	3
Инициатива и творческий подход к выполнению работы				
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>				
юрисконсульт	Подготовка локальных актов учреждения, нормативных актов техникума	100%	100%	30

	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие установленным требованиям	100%	20
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
	Осуществление юридических консультаций для обучающихся и работников учреждения	Отсутствие конфликтов в техникуме	Отсутствие конфликтов в техникуме	20
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>				
	Разрешение конфликтных ситуаций		85% от общего количества выигранных дел, заключенных мировых соглашений	30
			Количество выигранных судебных дел, мировых соглашений	
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>				
специалист по охране труда, специалист по кадрам, секретарь учебной части, экономист, бухгалтер, инженер, электроник, программист	Ведение документации техника	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	20

	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	Отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	60
	Обработка и предоставление информации	Отсутствие замечаний		10
	<p><i>Выплаты за инициативность и высокие результаты работы</i></p> <p>Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения</p>	Функционирование локальной сети, электронной почты техникума, использование программного обеспечения	Стабильно	30
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	20
	<p><i>Выплаты за качество выполняемых работ</i></p> <p>Работа с входящей корреспонденцией</p> <p>Качество выполняемых работ</p>	Подготовка ответов	Своевременно	30
		Возврат документов на доработку	Отсутствие документов на доработку	10

	Инициатива и творческий подход к работе		<p>Одно предложение администрации техникума по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов</p>	10
	<p>Предложения администрации техникума по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов</p>		<p>Один образовательный проект</p>	50
		Участие в реализации образовательных проектов		

		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	Одно мероприятие любого уровня, в том числе обмен опытом	10
<p>водитель автомобиля, гардеробщик, кладовщик, механик, уборщик служебных помещений, слесарь-сантехник, комендант, дворник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,</p>	<p><i>Выплаты за выполнение работ, степень самостоятельности и опытности при выполнении поставленных задач</i></p>	<p>Отсутствие замечаний администрации, надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций</p>	<p>Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества</p>	40
	<p>Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности</p>	<p>Отсутствие замечаний администрации, надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций</p>	<p>Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества</p>	10
	<p><i>Выплаты за инициативность и высокие результаты работы</i></p>	<p>Отсутствие замечаний по оперативности</p>	<p>Отсутствие замечаний по оперативности</p>	10

Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в техникуме	Постоянно	20
	погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	20
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Ресурсосбережение при выполнении работ бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	Экономия материальных средств	Постоянно	10
	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	20

Инициатива и творческий подход к организации	Предложения администрации техникума по рациональному использованию имущества и материалов	Одно предложение администрации техникума по рациональному использованию имущества и материалов	5
	Отсутствие замечаний по качеству	Отсутствие замечаний по качеству	10

	<p>Благоустройство территории техникума Наставничество</p>	<p>Спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн</p>	<p>Наличие спортивного городка, зеленой зоны, ландшафтного дизайна</p> <p>30</p>
		<p>Количество молодых специалистов на практике</p>	<p>Один молодой специалист</p> <p>10</p>
<p>Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность</p>			<p>Действуют пространства для обучающихся (студенческий спортивный клуб, студенческий театр, медиациентр, клуб Большой перемены, Добро. Центр и др.)</p> <p>10 за каждое, но не более 30</p>
		<p>Развитие воспитательной среды</p>	

			<p>Доля обучающихся, состоящих на различных видах учетов, включившихся в общественно полезную деятельность, не менее 90% от общего количества от обучающихся, состоящих на различных видах учетов</p>	<p>10</p>
	<p>Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся, состоящих на различных видах учетов</p>			

			<p>Доля обучающихся, состоящих на различных видах учетов, охваченных дополнительным образованием, не менее 80% от общего количества обучающихся, состоящих на различных видах учетов</p>	<p>20</p>
--	--	--	--	-----------

			<p>Доля обучающихся, состоящих на различных видах учетов, в отношении которых организовано индивидуальное сопровождение, закреплен наставник, не менее 90% общего количества состоящих на различных видах учетов</p>	30
--	--	--	--	----

			<p>Доля рабочих программ воспитания, в проектировании, разработке и корректировке которых принимал участие советник по воспитанию, - 90%</p>	<p>20</p>
	<p>Взаимодействие с участниками образовательного процесса</p>	<p>Взаимодействие с педагогическими работниками техникума по реализации программы воспитания</p>	<p>Количество мероприятий, организованных совместно с педагогическими работниками в рамках реализации программы воспитания</p>	<p>5 за каждое, но не более 20</p>

			<p>Количество договоров, заключенных с социальными партнерами (общественно-государственным и детско-юношескими организациями, общественными объединениями, бизнес-сообществами, филармониями, библиотеками и др.)</p>	<p>5 за каждый, но не более 20</p>
		<p>Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся</p>		

			<p>Количество мероприятий, организованных совместно с представителями родительской общности в рамках реализации программы воспитания (классные часы, родительские собрания, массово-культурные мероприятия и т.д.)</p>	<p>5 за каждое, но не более 20</p>
	<p><i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i></p>	<p>Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания</p>		

	<p>Организация взаимодействия с молодежными общественными объединениями</p>		<p>Доля обучающихся вовлеченных в мероприятия Общероссийского о общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых», не менее 50% от общего контингента обучающихся</p>	<p>20</p>
		<p>Организация деятельности первичного отделения Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» в техникуме</p>		

		<p>Организация работы студенческого самоуправления</p>	<p>Доля обучающихся включенных в деятельность студенческого самоуправления, не менее 15% от общего контингента обучающихся</p>	<p>10</p>
	<p>Организация волонтерского движения</p>		<p>Доля обучающихся, включенных в деятельность волонтерского движения, не менее 30% от общего контингента обучающихся</p>	<p>10</p>

			<p>Количество мероприятий, проведенных с обучающимися из числа волонтеров</p>	<p>5 за каждое, но не более 20</p>
	<p>Выявление и развитие у обучающихся способностей к профессиональной, научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях</p>	<p>Вовлечение обучающихся в мероприятия, программы, проекты всероссийского уровня</p>	<p>Доля обучающихся, принявших участие в программах, проектах всероссийского уровня 80% от общего контингента обучающихся</p>	<p>20</p>

			<p>Доля обучающихся, подготовленных при участии советника директора и ставших победителями и призерами олимпиад, конкурсов, фестивалей, соревнований, не менее 1% от общего контингента обучающихся</p>	<p>20</p>
--	--	--	---	-----------

Организация участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях

		<p>Информирование о всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях обучающихся, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях</p>	<p>Количество информационных поводов, подготовленных советником директора и размещенных в средствах массовой информации</p>	<p>1 за каждый, но не более 10</p>
Выплаты за качество выполняемых работ				
	<p>Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий</p>		<p>Доля обучающихся, у которых создано электронное портфолио 90% от общего контингента</p>	<p>10</p>
		<p>Применение технологии «Портфолио» в образовательный процесс</p>		

	<p>Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной</p>		<p>Количество выступлений по актуальным вопросам организации воспитания обучающихся и обмена опытом реализации успешных практик воспитания на региональном и всероссийском уровне</p>	<p>5 за каждое, но не более 15</p>
			<p>Представление опыта, результатов профессиональной деятельности, в том числе в рамках методических/профессиональных объединений регионального и</p>	

			<p>Количество участий в работе органов, комитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение практики студентов, наставничество, участие в грантовых и молодежных конкурсах и др.</p>	<p>5 за каждое, но не более 20</p>
		<p>Профессионально-общественная деятельность</p>		

				Количество выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.	5 за каждое, но не более 20
--	--	--	--	--	-----------------------------

2. Ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций в размере 5 000,00 рублей. Вознаграждение производится из средств федерального бюджета.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

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	
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения	25 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	35 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	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%
3	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
		20%
	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 крайевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучение либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	

<*> 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).

<***> Производятся при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности

(преподаваемых дисциплин).

<***> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам учреждений.

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 объема средств	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 деятельности Учреждения	Задание выполнено		25 50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	в срок, в полном объеме	25 50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	наличие динамики в результатах	25 50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	25 50

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия наименования	индикатор		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*
			3	4	
1 Директор учреждения	2	3	4	5	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач				
	Ответственное отношение к своим обязанностям		отсутствие претензий к деятельности руководителя учреждения со стороны учредителя, граждан		40%
		организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя, надзорных органов и удовлетворенность участников образовательного процесса			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Результативность учреждения	организация целевого обучения			
		сохранность контингента обучающихся			
			доля обучающихся, прошедших подготовку на основе договоров целевого обучения 1 %		20%
			90%		15%

<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</p>	<p>доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии 40%, наличие систематической работы центров содействия трудоустройству</p>	<p>30%</p>
<p>реализация региональных, федеральных, международных программ, проектов, координация деятельности территориальных объединений</p>	<p>регионального, федерального, уровней, координация деятельности территориальных объединений</p>	<p>40%</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>	<p>10%</p>
<p>обеспечение профессионального развития педагогических работников</p>	<p>доля педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией не менее 50%</p>	<p>20%</p>

Эффективность реализуемой кадровой политики

Министерство культуры
 Обеспечение стабильного функционирования учреждения

	<p>обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии</p>	<p>отсутствие травм, несчастных случаев</p>	<p>20%</p>
	<p>результативность участия в региональных, мероприятиях (победители, призовые места)</p>	<p>на региональном уровне</p>	<p>15%</p>
<p>Заместители директора</p>	<p>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач</p>	<p>ответственности при выполнении поставленных задач</p>	<p>40%</p>
	<p>ответственное отношение к своим обязанностям</p>	<p>отсутствие претензий со стороны учредителя, надзорных органов, руководителя учреждения, граждан</p>	<p>40%</p>
	<p>организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя, надзорных органов и удовлетворенность участников образовательного процесса</p>	<p>отсутствие травм, несчастных случаев</p>	<p>20%</p>
	<p>обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии</p>	<p>отсутствие травм, несчастных случаев</p>	<p>20%</p>
	<p>организация работы по комплектованию учреждения (за исключением заместителей по АХР)</p>	<p>выполнение плана набора 100%</p>	<p>10%</p>

	<p>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>организация системы работы, направленной на профилактику противоправного поведения обучающихся</p>	<p>доля правонарушений, совершенных обучающимися не более 3%</p>
		<p>организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников (за исключением заместителей по АХР)</p>	<p>20%</p>
	<p>организация целевого обучения (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>доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения 1%</p>	

	реализация региональных, федеральных, международных программ, проектов (за исключением заместителей по АХР)	международного уровня	100%	50%
	обеспечение сохранности имущества учреждения соответствии с нормативными сроками его эксплуатации (для заместителей по АХР)			
Выплаты за качество выполняемых работ	Управленческая культура			
	обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач учреждения	отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе		10%
	обеспечение профессионального развития педагогических работников (за исключением заместителей по АХР)	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 образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности			20%
		устранены предписания в сроки, установленные надзорными органами согласно утвержденному плану		10%

	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	
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%
	Непрерывное профессиональное развитие	обеспечение профессионального развития через работу на курсах, семинарах, совещаниях, конференциях	40%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	соответствие нормам законодательства предоставленных отчетов, документов	40%
	Результативность учреждения	исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения	99% - 100%
		ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с законодательством, учетной политикой учреждения	95% - 98%
		отсутствие замечаний надзорных и контролирурующих органов, учредителя	50%
	За качество выполняемых работ		

	Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность кадрами структурного подразделения 100%
--	---	--

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Размер персональных выплат директору, заместителям директора, главному бухгалтеру

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному складу) ¹⁾
1	<p>сложность, напряженность и особый режим работы:</p> <p>наличие филиалов: до 3-х (включительно), свыше 3-х</p> <p>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</p>	<p>30%, 60%</p> <p>60%</p>
2	<p>опыт работы в занимаемой должности²⁾</p> <p>от 1 года до 5 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения* * *</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ***</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" ***</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"****</p> <p>от 5 года до 10 лет***</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения* * *</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ***</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" ***</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"****</p> <p>свыше 10 лет***</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения* * *</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ***</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" ***</p>	<p>5%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>35%</p> <p>40%</p> <p>35%</p>

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.

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

Размер выплат по итогам работы директору, заместителям директора учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда руководителей учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (включительно окладу), %*
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	Международные	150%
		федеральные	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	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

* Без учета повышающих коэффициентов.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления для директора, заместителей директора и главного бухгалтера из средств, полученных от предпринимательской деятельности

Должности	Критерии	Показатели оценки качества, эффективности и результатов труда		Размер оклада (должностному окладу); ставки заработной платы
		наименование	индикатор	
Заместитель руководителя	За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности			
	разработка и согласование программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по заказу работодателей потребителей образовательной услуги	доля программ, согласованных с работодателями, потребителями образовательной услуги от общего объема разработанных программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации	от 40 до 60% более 60%	45% 80%
	За уровень профессионального мастерства			
	разработка образовательных, социально-культурных проектов	доля граждан, занятых в социально-культурных проектах и акциях, от общего количества обучающихся по основным профессиональным образовательным программам	от 5 до 18% более 18%	30% 50%
За индивидуальные деловые качества работника				
участие в конкурсных процедурах, организуемых центром занятости населения	доля граждан, прошедших профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, на базе образовательного учреждения за счет средств службы занятости, от общего числа граждан, освоивших данные программы	от 5 до 18% более 18%	25% 50%	

	организация системы работы, направленной на трудоустройство граждан, прошедших профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации на базе образовательного учреждения по договорам	доля выпускников из числа граждан, прошедших профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации на базе образовательного учреждения по договорам и трудоустроившихся по полученной профессии, от общего числа граждан, прошедших профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации на базе образовательного учреждения	от 50 до 90% более 90%		50 % 90 %
главный бухгалтер	За выполнение дополнительных видов работ не входящих в должностные обязанности организация ведения налогового учета	обеспечение формирования полной и достоверной информации о порядке учета для целей налогообложения хозяйственных операций, осуществленных образовательным учреждением в течение отчетного (налогового) периода, а также обеспечение информацией внутренних и внешних пользователей для контроля за правильностью исчисления, полнотой и своевременностью исчисления и уплаты налогов в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации	своевременно		90%
	За уровень профессионального мастерства организация ведения бухгалтерского учета по предпринимательской деятельности	обеспечение соответствия осуществляемых хозяйственных операций законодательству, контроль за движением имущества и выполненном	своевременно		90 %

		обязательств образовательного учреждения		
	За индивидуальные деловые качества работника			
	анализ финансово- хозяйственной деятельности образовательного учреждения по предпринимательской деятельности	наличие плана, направленного на развитие внебюджетной деятельности образовательного учреждения	наличие	90 %

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления для работников учреждения из средств, полученных от предпринимательской деятельности

Должности	Критерии	Показатели оценки качества, эффективности и результатов труда		Кол-во баллов
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: преподаватель, педагог дополнительного образования, мастер производственного обучения, старший мастер	За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности			
	разработка программ профессиональной подготовки, переподготовки, дополнительного образования, повышения квалификации по заказу работодателей и потребителей услуг	доля программ, разработанных по заказу работодателей, потребителей от общего объема разработанных программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и дополнительного образования	от 40 до 60% более 60%	80 100
	организация индивидуальной работы с обучающимися, проходящими профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, осваивающими программу дополнительного образования	сохранность числа граждан, проходящих профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, осваивающих программу дополнительного образования на базе образовательного учреждения	от 60 до 90% более 90%	80 100
	организация системы работы, направленной на трудоустройство граждан, прошедших профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации на базе образовательного учреждения по договорам	доля выпускников из числа граждан, прошедших профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации на базе образовательного учреждения по договорам и трудоустроившихся по полученной профессии, от общего числа граждан, прошедших профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации на базе образовательного учреждения	от 50 до 90% более 90%	80 100

<p>Учебно-вспомогательный персонал: заведующий библиотекой, библиотекарь, менеджер по качеству, дизайнер, программист, сборщик, методист</p>	<p>За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности</p> <p>своевременное обеспечение обучающихся из числа граждан, проходящих обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, дополнительного образования информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями</p>	<p>доля граждан, осваивающих программы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, дополнительного образования на базе образовательного учреждения, своевременно обеспеченных информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями, от общего числа граждан</p>	<p>от 50 до 805 более 80</p>	<p>50 90</p>
<p>За уровень профессионального мастерства</p>				
<p>организация работы по обеспечению библиотечного фонда образовательного учреждения учебной литературой, предусмотренной программами профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, дополнительного образования</p>	<p>обеспечение учебной литературой, предусмотренной программами профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации</p>	<p>0,5 экз. на 1 обучающегося</p>	<p>90</p>	
<p>За индивидуальные деловые качества работника</p>				
<p>обеспечение сохранности литературы, предусмотренной программами профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации</p>	<p>количество списываемой литературы, предусмотренной программами профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, от общего объема данной литературы</p>	<p>менее 10%</p>	<p>90</p>	

<p>Учебно-вспомогательный персонал: юрист-консультант, металлопроизводитель, бухгалтер, кассир, экономист</p>	<p>За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности</p>			
<p>организация ведения документации, подготовка локальных нормативных актов образовательного учреждения, связанных с организацией предпринимательской деятельности</p>	<p>наличие и соответствие действующему законодательству локальных нормативных актов образовательного учреждения, связанных с организацией предпринимательской деятельности</p>	<p>100%</p>	<p>100</p>	
<p>Учебно-вспомогательный персонал: кладовщик, сметчица, комendant, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, сварщик, механик, лаборант, сантехник, сторож, электр. мастер, дежурный по общежитию, дежурный по учебному корпусу</p>	<p>За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности</p>			
<p>организация и проведение ремонтных, погрузочно-разгрузочных работ для обеспечения реализации программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации</p>	<p>участие в проведении ремонтных, погрузочно-разгрузочных работ для обеспечения реализации программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации</p>	<p>в квартал менее 3-х раз, 3 раза и более</p>	<p>50 70</p>	
<p>За уровень профессионального мастерства</p>				
<p>соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, правил техники безопасности, пожарной безопасности, правил дорожного движения</p>	<p>обеспечение безопасных условий нахождения граждан в образовательных учреждениях в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами, правилами техники безопасности, пожарной безопасности, обеспечение безопасности дорожного движения и безопасного использования автомобильного транспорта</p>	<p>100%</p>	<p>100</p>	

Всего прошито и пронумеровано 72 листа.
И.В.Каличкина

