

Принято
Общим собранием трудового
коллектива

«30» декабря 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор КГБПОУ «Енисейский
многопрофильный техникум»
/ И.В. Каличкина

30» декабря 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

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

(изменения, внесенные Постановлением Правительства Красноярского края от 09.12.2025 N 1126-п,
"О внесении изменений в Постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 N 648-п
"Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных
бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования
Красноярского края")

г. Енисейск 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Порядок и условия оплаты труда работников.....	3
3. Выплаты компенсационного характера.....	3
4. Выплаты стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.....	4
5. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей директора, и главного бухгалтера.....	5
6. Другие вопросы оплаты труда.....	11
7. Единовременная материальная помощь.....	11
Приложение № 1 «Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения».....	13
Приложение № 2 «Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)».....	15
Приложение № 3 Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для работников учреждения.....	17
Приложение № 4 «Размер персональных выплат работникам учреждения».....	26
Приложение № 5 «Размер выплат по итогам работы учреждения».....	28
... Приложение № 6 «Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера).....	29
Приложение № 7 «Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для директора, заместителей и главного бухгалтера».....	30
Приложение № 8 «Размер персональных выплат директору, заместителям директора.....	31
Приложение № 9 «Размер выплат по итогам работы директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру».....	32
Приложение № 10 «Оценка объема деятельности учреждения».....	33
Приложение № 11 «Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления для заместителей директора и главного бухгалтера из средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения.....	34
Приложение № 12 «Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления для работников учреждения из средств, полученных от приносящей доход деятельности».....	47

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Енисейский многопрофильный техникум (далее - Положение) разработано на основании:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 (ред. от 14.12.2025) «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;

постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 г. № 648-п (ред. от 09.12.2025 № 1126-п) "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»;

приказа министерства образования Красноярского края от 30.10.2025 № 71-11-04 «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»;

Устава КГБПОУ «Енисейский многопрофильный техникум»

и регулирует порядок оплаты труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Енисейский многопрофильный техникум» (далее – «учреждение»).

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда включает:

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

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретному работнику устанавливаются в соответствии с приложением № 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, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.4. 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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни 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 Российской Федерации).

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 среднего профессионального образования (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 образовательные программы в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются Приложением № 2 к настоящему Положению.

4. Выплаты стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждений за качественные

результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, 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, за работу на северных территориях, в целях 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 за квартал, год.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

4.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

5. **Персональные выплаты** определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере, за исключением персональных выплат за работу на северных территориях. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению, за исключением персональных выплат за работу на северных территориях.

5.1. Персональные выплаты 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 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 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.

5.2. Персональная выплата за работу на северных территориях устанавливается в соответствии со статьей 5.1 Закона Красноярского края от 03.12.2004 № 12-2668 «О гарантиях, компенсациях и мерах социальной поддержки лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями».

Персональная выплата за работу на северных территориях включает в себя начисления по районному коэффициенту и процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер персональной выплаты за работу на северных территориях увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$Пув = Отп_{пн1} - Отп_{пн2}, \quad (2)$$

где:

Пув – размер увеличения персональной выплаты за работу на северных территориях с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера;

Отп_{пн1} – 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, с учетом процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера в полном размере;

Отп_{пн2} – 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, с учетом фактического размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

5.3. Расчет часов преподавателей за проверку письменных работ составляет:

№п/п	Наименование работ	Базовая составляющая, час.	Переменная составляющая N-количество человек в группе/ у одного преподавателя	Расчет часов на 25 человек
	Проверка письменных работ	0,2 ч.	25	5
	Прием курсовых работ/проектов	0,2 ч.	25	5

6. Выплаты по итогам работы

6.1. При наличии экономии бюджетных средств, работникам учреждения выплачиваются выплаты по итогам работы за квартал, год.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;
- 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 учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

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

6.2. Выплаты по итогам работы (за квартал, год) 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 выплат по итогам работы (за квартал, год). Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

6.3. Выплаты по итогам работы (квартал, год) выплачиваются работникам, выполняющим трудовые функции по основному месту работы.

Конкретный размер выплат по итогам работы (за квартал, год) (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной системой.

6.3. Размер выплаты конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$(3) \quad C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты 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.

$$C_{\text{баланс}} = Q_{\text{стим раб}} / \sum_{i=1}^n B_i, \quad (4)$$

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).

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \quad (5)$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, 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, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде);

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

6.4. Работникам Учреждения по решению директора из средств, полученных от предпринимательской деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться виды выплат стимулирующего характера согласно Приложение №12 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей

5.1. Выплаты компенсационного характера директору учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с разделом 2 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.2. Предельное количество должностных окладов директора учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директору учреждения, составляет 23,8 должностных окладов директора учреждения 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 иных местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств

по стимулирующим выплатам директору учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы директора, заместителей директора учреждения) определяется Министерством в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 6 к настоящему Положению.

5.3. 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).

5.4. Министерство представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую информацию органов самоуправления учреждения, в том числе Комиссии по распределению стимулирующих выплат фонда оплаты труда КТБПОУ «Енисейский многопрофильный техникум», являющегося основанием для установления выплат стимулирующего характера директору учреждения.

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

5.6. 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.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для директора учреждения, его заместителей определяются согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для директора учреждения, его заместителей из средств полученных от предпринимательской деятельности установлены Приложением № 11 к настоящему Положению

Размер персональных выплат директору учреждения, его заместителям определяется согласно приложению № 8 к настоящему Положению, за исключением персональной выплаты за работу на северных территориях.

5.8. 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 № 9 к настоящему

Положению.

5.9. **Персональная выплата** за работу на северных территориях устанавливается в соответствии со статьей 5.1 Закона края от 03.12.2004 № 12-2668 «О гарантиях, компенсациях и мерах социальной поддержки лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Персональная выплата за работу на северных территориях включает в себя начисления по районному коэффициенту и процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

В месяце, в котором начисления производятся 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 персональной выплаты за работу на северных территориях увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$Пув = Отп_{пн1} - Отп_{пн2}, \quad (2)$$

где:

Пув – размер увеличения персональной выплаты за работу на северных территориях с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера;

Отп_{пн1} – 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, с учетом процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера в полном размере;

Отп_{пн2} – 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, с учетом фактического размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

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

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

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

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

5.13. 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 втором пункта 5.13 настоящего раздела.

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

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы директора 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	Условие	Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
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 средств, предусмотренному на выполнение государственного задания или бюджетной сметы ¹ более 1 %	0,25

<1> За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты государственной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

5.14. Оплата труда директору учреждения с долей планируемых доходов от приносящей доход деятельности в текущем году более 90 % осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.15. Группа по оплате труда директора учреждения по сопровождению деятельности министерства образования Красноярского края определяется на основании объемных показателей, установленных Приложением № 10 к настоящему Положению.

6. Другие 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.

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, рождение ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящего раздела.

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

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников учреждений**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части	17 704
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
<u>2 квалификационный уровень</u> : педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования	21 781
<u>3 квалификационный уровень</u> : воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог - психолог	22 538
<u>4 квалификационный уровень</u> : преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания	23 360

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
<u>1 квалификационный уровень</u> : комендант	17 908
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
<u>1 квалификационный уровень</u> : инженер, специалист по кадрам	18 798
<u>2 квалификационный уровень</u> : электроник СПО, юристконсульт СПО	19 286
<u>3 квалификационный уровень</u> : электроник ВПО, юристконсульт ВПО, бухгалтер СПО	19 816
<u>4 квалификационный уровень</u> : экономист ВПО, бухгалтер ВПО	21 022

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, за исключением работников краевого государственного бюджетного учреждения «Дом работников просвещения»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
библиотекарь	20 709

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
<u>1 квалификационный уровень:</u> дворник, гардеробщик, кладовщик, уборщик служебных помещений	17 336
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
<u>1 квалификационный уровень:</u> водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	17908
<u>2 квалификационный уровень:</u> слесарь-сантехник, столяр	18 798

5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
<u>2 квалификационный уровень:</u> старший мастер, начальник отдела по воспитательной работе	24 484
<u>3 квалификационный уровень:</u> заведующий филиалом, заведующий отделением СПО	25322
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
<u>2 квалификационный уровень:</u> заведующий хозяйством	18 798

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Специалист по охране труда I категории	19 816
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	23 360

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников КГБПОУ
«Енисейский многопрофильный техникум»

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	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях ¹	8 %
2	за ненормированный рабочий день ¹	8 %
3	за классное руководство, кураторство ²	2 700 рублей
4	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы: ³	
4.1	в одной учебной группе в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	5 000 рублей
4.2	в одной учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000 рублей

4.3	в двух и более учебных группах в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	10 000 рублей
4.4	в двух и более учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20 000 рублей
5	за заведование элементами инфраструктуры ⁴	950 рублей
6	<u>за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки:</u> преподавателям профессиональных образовательных учреждений	<u>за 1 час:</u> 80 рублей
7	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» ⁴	2 500 рублей
9	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» ⁴	2 500 рублей

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций куратора определяется исходя из расчета 2 700 рублей в месяц за выполнение функций куратора в группе с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

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

<3> Выплата ежемесячного 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 местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент и процентная надбавка):

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

<4> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия
их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности
учреждений для работников учреждения**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
Старший мастер, начальник отдела по воспитательной работе, заведующий филиалом, заведующий отделением СПО, методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Информатизация управленческой деятельности	использование информационных технологий в управленческой деятельности	10
	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов (по результатам проверки)	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обновление содержания образовательных программ	все образовательных программы разработаны с участием работодателей	10
	Организация работы по социальному партнерству	заключен договор социального партнерства	10
	Трудоустройство выпускников	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) не менее 67,7 %	20
	Повышение квалификации инженерно-педагогических работников	не менее 20 % работников прошли стажировку, курсы повышения квалификации за последний год	10
	Позиционирование учреждения	постоянное освещение деятельности учреждения в СМИ, участие в обновлении сайта образовательного учреждения, публикации в официальных сообществах учреждения в социальных сетях (далее – госпаблик)	25
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Внедрение в учебный процесс новых педагогических	не менее 50 % педагогических работников, используют новые педагогические технологии	20

	технологий и инноваций	или их элементы	
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	наличие обучающихся, получающих стипендии, не относящиеся к академической или социальной	10
		проведение мероприятий с обучающимися за рамками классного руководства, кураторства (за одно мероприятие)	5
		проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие)	5
		участие в разработке и реализации проекта	25
	Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности	обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (за одну публикацию)	15
		выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учреждении (за одно выступление)	10
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций	10
Педагогические работники: преподаватели, мастера производственного обучения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение безопасности образовательного процесса	соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и гигиеническими нормативами (далее - СанПиН)	10
	Удовлетворенность участников образовательного процесса	отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся	качество обученности обучающихся более 50 %	10
	Трудоустройство выпускников	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) – не менее 67,7 %	20
	Сохранность	посещаемость обучающихся 90 %	10

	контингента обучающихся	и более.	
	Достижения обучающихся	участие в муниципальных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций	не менее 50 % учебных занятий проводятся с использованием новых педагогических технологий или их элементов	10
		один открытый урок, одно открытое мероприятие с применением инновационных технологий	10
	Проведение научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации	выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках, деловых программах	10
	Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса	проведение мероприятий с обучающимися за рамками классного руководства, кураторства (за одно мероприятие)	10
		проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие)	10
		участие в разработке и реализации проекта	25
		проведение серии внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о важном», «Семьеведение» (за одно, но не более 20)	5
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	отсутствие обучающихся или снижение доли обучающихся на 10 % и более за отчетный период, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, наркологическом диспансере	20
	Обеспечение занятости обучающихся	охват всех обучающихся, состоящих на профилактическом учете, а также всех несовершеннолетних обучающихся внеурочной занятостью	20
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30

<p>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>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>		
<p>Достижения обучающихся</p>	<p>участие в муниципальных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>20</p>
<p>Результаты выполнения программы по воспитанию</p>	<p>кураторство направлений молодежного пространства: спортивный клуб, медицентр, клуб Большой перемены и другие (за одно, но не более 30)</p>	<p>10</p>
<p>Профилактическая, индивидуальная работа с обучающимися</p>	<p>охвачено не менее 80 % обучающихся</p>	<p>10</p>
	<p>реализация наставничества (приказ о закреплении наставника)</p>	<p>10</p>
<p>Выплаты за качество выполняемых работ</p>		
<p>Организация деятельности студенческого спортивного, военно-патриотического и других клубов</p>	<p>доля обучающихся, посещающих студенческие спортивный, военно-патриотический и другие клубы, не менее 30 %</p>	<p>50</p>
<p>Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса</p>	<p>проведение мероприятий с обучающимися за рамками классного руководства, кураторства (за одно мероприятие)</p>	<p>10</p>
	<p>проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие)</p>	<p>10</p>
	<p>проведение серии внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о</p>	<p>5</p>

		важном», «Семьеведение» (за одно, но не более 20)	
Учебно-вспомогательный персонал: Библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Охват читателей	не менее 80 % обучающихся и работников учреждения, пользуются библиотечным фондом учреждения, а также к подключенной в учреждении электронной библиотечной системе	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	более 80 % библиотечного фонда сохраняются и используются в учреждении	30
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Сопровождение обучающегося в исследовательской деятельности	участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	20
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	проведение выставок, бесед, встреч (за одно мероприятие)	3
использование информационных технологий в работе библиотеки		10	
Инициатива и творческий подход к выполнению работы	участие в мероприятиях на уровне учреждения, муниципальных, краевых мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках (одно мероприятие)	3	
Юрисконсульт	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие подготовленных документов установленным требованиям	20
	Подготовка локальных нормативных актов учреждения и своевременное внесение изменений	отсутствие замечаний надзорных органов по своевременной актуализации локальных нормативных актов	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление юридических консультаций для обучающихся и работников учреждения	за одну консультацию	5
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Разрешение	выиграно судебных дел, заключено	30	

	конфликтных ситуаций	мировых соглашений не менее 85 % от общего количества за отчетный период	
Обслуживающий персонал механик, комендант, кладовщик, уборщик служебных помещений, гардеробщик, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования столяр, дворник, водитель автомобиля	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	40
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	20
		постоянное проведение погрузочно-разгрузочных работ	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Ресурсосбережение при выполнении работ	экономия материальных средств	10
	Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	обеспечение бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	20
	Инициатива и творческий подход к организации	предложение администрации учреждения по рациональному использованию имущества и материалов (за одно предложение)	5
Качество выполняемых работ	отсутствие замечаний к качеству выполняемых работ	10	
Благоустройство территории учреждения	обслуживание спортивного городка, зеленой зоны ландшафтного дизайна	30	
Учебно-вспомогательный персонал: Специалист по кадрам, программист, электроник, экономист, бухгалтер, секретарь учебной части, инженер Специалист по охране труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение законодательства	отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	60
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Техническое и программное обеспечение, его использование в работе учреждения	стабильное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	30
Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	30	

	Осуществление дополнительных работ	постоянно выполнение дополнительных работ	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Работа с входящей корреспонденцией	своевременная подготовка ответов	30
	Качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку	10
	Инициатива и творческий подход к работе	предложения администрации учреждения по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов (одно предложение)	10
		участие в реализации образовательных проектов	50
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее - советник директора)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	действуют пространства для обучающихся: студенческий спортивный клуб, студенческий театр, медиацентр, клуб Большой перемены, Добро.Центр и другие (за каждое, но не более 30)	10
		не менее 90 % обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, вовлечены в общественно полезную деятельность	10
		не менее 80 % обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, охвачены дополнительным образованием	20
		не менее 90 % обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, в отношении которых организовано индивидуальное сопровождение, закреплен наставник	30
	Взаимодействие с участниками образовательного процесса	не менее 90 % рабочих программ воспитания, в проектировании, разработке и корректировке которых принимал участие советник по воспитанию	20
		количество мероприятий, организованных совместно с педагогическими работниками в рамках реализации программы воспитания (за каждое, но не более 20)	5
количество договоров, заключенных с социальными партнерами: общественно-государственными детско-юношескими организациями, общественными объединениями, бизнес-сообществами, филармониями, библиотеками и прочими (за каждый, но не более 20)		5	

	количество мероприятий, организованных совместно с представителями родительской общественности в рамках реализации программы воспитания (за каждое, но не более 20)	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Организация взаимодействия с молодежными общественными объединениями	не менее 50 % обучающихся от общего контингента вовлеченных в мероприятия Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых»	20
	не менее 15 % обучающихся от общего контингента вовлечены в деятельность студенческого самоуправления	10
	не менее 30 % обучающихся от общего контингента вовлечены в деятельность волонтерского движения	10
	количество мероприятий, проведенных с обучающимися из числа волонтеров (за каждое, но не более 20)	5
Выявление и развитие у обучающихся способностей к профессиональной, научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	не менее 80 % обучающихся от общего контингента приняли участие в программах, проектах всероссийского уровня	20
Выплаты за качество выполняемых работ		
Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий	количество выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и прочее (за каждую единицу, но не более 20)	5
Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического	количество выступлений по актуальным вопросам организации воспитания обучающихся и обмену опытом реализации успешных практик воспитания на региональном и всероссийском уровне (за каждое, но не более 15)	5
	участие в работе оргкомитетов, рабочих	5

<p>сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной</p>	<p>групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождении педагогической практики студентов, в грантовых и молодежных конкурсах, наставничество (за каждое, но не более 20)</p>	
--	--	--

<*> исходя из 100-балльной системы.

Размер персональных выплат работникам учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зарыботной платы ¹
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени ²	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ³	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения ³	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения ³	1 750 рублей
2	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
3	водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах ⁴	3 848 рублей
4	ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику краевой государственной профессиональной образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) ⁵	5 000 рублей
5	за наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	2 500 рублей 1 500 рублей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

<2> 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).

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

<4> Выплата водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах, устанавливается в том числе водителям автомобилей, работающим на нескольких видах автотранспортных средств, в случае если работа на автобусах занимает более 50% рабочего времени в календарном году.

<5> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров 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 или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

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

При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций в двух и более образовательных организациях выплата осуществляется по основному месту работы из расчета 5 тысяч рублей за 0,5 ставки.

**Размер
выплат по итогам работы работникам учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Предельное количество баллов
Участие в организации мероприятий	региональный уровень уровень учреждения	10 5
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	10 20
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	внедрены современных форм работы и нестандартных методов организации труда	20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	задание выполнено в срок в полном объеме	15
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	наличие динамики в результатах	20
Результативность учащихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: региональном уровне муниципальном уровне уровне учреждения	20 10 5

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера)

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз		
		директор учреждения	заместители директора	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1	Профессиональные образовательные учреждения	5,0	4,9	4,3

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

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Директор учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек	9 %
		отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
		отсутствие письменных претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	13 %
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение развития учреждения	организация деятельности региональной (базовой) площадки, регионального (ресурсного, базового, методического, учебно-методического, координационного) центра (за каждую единицу)	9 %
		не менее 50% педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию "педагог-методист", "педагог-наставник"	9%
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результативность учреждения	доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, - не менее 30%	9 %
доля выпускников, трудоустроившихся		9 %	

		доля правонарушений, совершенных обучающимися, не более 1% от общего количества обучающихся	5 %
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %
Заместитель директора	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек	5 %
		отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
		отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	9 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %
	Организация проведения мероприятий, включенных в государственное задание	организация мероприятий, включенных в перечни мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25 %)	5 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5 %
		организация участия обучающихся в мероприятиях муниципального и регионального уровней	5 %
		не менее 50% педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию "педагог-методист", "педагог-наставник"	9 %
		организация работы филиалов, загородных баз, оздоровительных лагерей (за каждую единицу, для заместителей по административно-хозяйственной работе)	9 %
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результативность учреждения	доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, 30 %	9%
		доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии)	9%

		не менее 67,7 %	
		доля правонарушений, совершенных обучающимися не более 1 % от общего количества обучающихся	5 %
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %

Приложение № 8
к Положению
об оплате труда работников КГБПОУ «Енисейский
многопрофильный техникум»

Размер персональных выплат директору и заместителям

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За сложность, напряженность и особый режим работы: наличие филиалов: до 3 (включительно) свыше 3	9 % 18 %
2	За опыт работы при наличии звания, ученой степени ¹ при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ² при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ² при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ² при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения ²	5 000 рублей 3 500 рублей 1 750 рублей 1 750 рублей
3	За работу в закрытых административно-территориальных образованиях	8 %
4	За работу в сельской местности	12%

<1> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<2> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Персональные выплаты за опыт работы при наличии звания устанавливается для работников, работа для которых в Учреждении является основной.

Приложение № 9
к Положению
об оплате труда работников КГБПОУ «Енисейский
многопрофильный техникум»

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

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на:	
	международном уровне	69 %
	федеральном уровне	46 %
	межрегиональном уровне	32 %
	региональном уровне	18 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	18 %
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня	46 %
	мероприятие федерального уровня	37%
	мероприятие межрегионального уровня	28 %
	мероприятие регионального уровня (за исключением краевых массовых мероприятий, включенных в перечни краевых мероприятий, утвержденных учредителем)	18 %
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	14 %
	реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	28%
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	18 %
Результаты государственной итоговой аттестации	доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 балл и выше, не ниже 10 %	18 %

Приложение № 10
к Положению
об оплате труда работников КГБПОУ «Енисейский
многопрофильный техникум»

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ
ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ (ДАЛЕЕ - УЧРЕЖДЕНИЕ) К ГРУППАМ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ**

Показатели	Группы по оплате труда руководителя учреждения			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Объем деятельности учреждения, баллов	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Для определения объема деятельности учреждения при определении группы по оплате труда директора оценка производится в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Наличие филиалов на территории Красноярского края	за каждый филиал	25
2	Количество работников в учреждении	из расчета на каждого работника	1
3	Получение и выдача товарно-материальных ценностей в календарном году	за каждую единицу	0,01, но не более 200
4	Количество краевых государственных образовательных учреждений, в отношении которых проведен мониторинг содержания зданий и сооружений, закрепленных на праве оперативного управления за краевыми государственными учреждениями, путем проведения осмотров их технического состояния	за каждое учреждение	10
5	Наличие автотранспортных средств в учреждении	за каждую единицу	1

Приложение № 11
к Положению
об оплате труда работников КГБПОУ «Енисейский
многопрофильный техникум»

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления для
директора, его заместителей директора из средств, полученных от приносящей доход деятельности**

Должности	Критерии	Показатели оценки качества, эффективности и результатов труда		Размер к окладу (должностн ому окладу), ставке з/платы
		наименование	индикатор	
Заместитель директора	<u>За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности</u>			
	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%
	<u>За уровень профессионального мастерства</u>			
	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%
	<u>За индивидуальные деловые качества работника</u>			
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%	

	<p>организация системы работы, направленной на трудоустройство граждан, прошедших профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации на базе образовательного учреждения по договорам</p>	<p>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</p>	<p>от 50 до 90% более 90%</p>	<p>50 % 90 %</p>
--	--	--	-----------------------------------	----------------------

1

	<p>организация системы работы, направленной на трудоустройство граждан, прошедших профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации на базе образовательного учреждения по договорам</p>	<p>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</p>	<p>от 50 до 90% более 90%</p>	<p>50 % 90 %</p>
--	--	--	-----------------------------------	----------------------

	<p>организация ведения налогового учета</p>	<p>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</p>	<p>своевременно</p>	<p>90%</p>
--	---	---	---------------------	------------

За уровень профессионального мастерства

		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 %
	организация ведения бухгалтерского учета по предпринимательской деятельности	обеспечение соответствия осуществляемых хозяйственных операций законодательству, контроль за движением имущества и выполненном	своевременно	90 %

Приложение № 12
к Положению
об оплате труда работников КГБПОУ «Енисейский
многопрофильный техникум»

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

Должности	Критерии	Показатели оценки качества, эффективности и результатов труда		Кол-во баллов
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: преподаватель, мастер производственного обучения, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, методист, педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель, педагог-организатор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	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
	За уровень профессионального мастерства			
	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

Учебно-вспомогательный персонал: библиотекарь, инженер, программист, электроник, секретарь учебной части, специалист по кадрам	За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности			
	своевременное обеспечение обучающихся из числа граждан, проходящих обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, дополнительного образования	доля граждан, осваивающих программы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, дополнительного образования на базе образовательного учреждения, своевременно обеспеченных информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями	от 50 до 805 более 80	50 90
	информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями	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		
За уровень профессионального мастерства				
	организация работы по обеспечению библиотечного фонда образовательного учреждения учебной литературой, предусмотренной программами профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, дополнительного образования	обеспечение учебной литературой, предусмотренной программами профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации	0,5 экз. на 1 обучающегося	90
За индивидуальные деловые качества работника				
	обеспечение сохранности литературы, предусмотренной программами профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации	количество списываемой литературы, предусмотренной программами профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, от общего объема данной литературы	менее 105	90

Учебно - вспомогательный персонал: юрисконсульт, экономист, специалист по охране труда 1 категории	За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности			
	организация ведения документации, подготовка локальных нормативных актов образовательного учреждения, связанных с организацией предпринимательской деятельности	наличие и соответствие действующему законодательству локальных нормативных актов образовательного учреждения, связанных с организацией предпринимательской деятельности	100%	100
Обслуживающий персонал: персонал: кладовщик, комендант, уборщик служебных помещений, дворник, водитель автомобиля, гардеробщик, слесарь- сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудова ния	За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности			
	организация и проведение ремонтных, погрузочно - разгрузочных работ для обеспечения реализации программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации	участие в проведении ремонтных, погрузочно-разгрузочных работ для обеспечения реализации программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации	в квартал менее 3-х раз, 3 раза и более	50 70
	За уровень профессионального мастерства			
	соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, правил техники безопасности, пожарной безопасности, правил дорожного движения	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	100%	100