

Приложение № 5
к коллективному договору КГБПОУ
«Назаровский аграрный техникум им. А.Ф.
Вепрева» от «26» декабря 2022 г.

Согласовано:
Председатель
Первичной профсоюзной
Организации

 _____ /Г.Г. Орлова

« 23 » октября 2023 год

Утверждаю:
И.о. директора КГБПОУ
«Назаровский аграрный техникум им
А.Ф. Вепрева»

 _____ /М.Ф. Пузенко

« 23 » октября 2023 год

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

г. Назарово, 2023

I. Общие положения

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

-Трудовым кодексом Российской Федерации;

-Законом Красноярского края от 29 октября 2009 г. N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений"

-Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»;

- Постановлением Правительства Красноярского края от 13 июня 2023 г. N 503-п "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Красноярского края, регулирующие вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений";

-Приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы»;

-Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

-Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

-Приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»;

-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 краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных

министерству образования Красноярского края»;

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

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

1.3. 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.

1.4. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и договоры возмездного оказания услуг, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

3.1.2. районный коэффициент;

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

3.1.4. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в

ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

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

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

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

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

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

4.4. Руководитель 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).

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

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников в

пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда в плане финансово - хозяйственной деятельности Учреждения.

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

4.5. Работникам Учреждения, по решению руководителя, 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, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

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

4.7. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Персональные выплаты устанавливаются 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.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

4.8. При выплатах по итогам работы учитывается:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период; участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

4.9. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании критериев оценки качества и результативности труда, закрепленных настоящим положением об оплате труда и протоколом комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.10. Полномочия по распределению стимулирующих выплат возложены на комиссию по распределению выплат, в состав которой в обязательном порядке входит представитель профсоюзной организации трудового коллектива.

4.11. Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, состав комиссии по распределению стимулирующих выплат назначается приказом директора Учреждения.

4.12. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждение применяет балльную оценку.

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

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ - 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.

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{Q_{\text{стим раб}}}{\sum_{i=1}^N B_i},$$

где:

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

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

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

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.

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

4.14. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

V. Единовременная материальная помощь

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

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

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

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

VI. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

6.1. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

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

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

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

6.5. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру в пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда в плане финансово - хозяйственной деятельности на выплаты стимулирующего характера, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

6.6. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно приложению N 7 к настоящему Положению. Размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению N 8 к настоящему Положению

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

- 6.8. 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.

6.9. Размер выплат по итогам работы руководителя учреждения,

заместителей и главного бухгалтера определяется согласно приложению N 9 к настоящему Положению.

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

6.11. Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению Министерством на срок не более 1 года.

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

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

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

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

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителя Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя Учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей
	наименование	индикатор	
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*	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

* 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.

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3 849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4 053*
2 квалификационный уровень		4 498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 649**
	при наличии высшего образования	7 569
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 959**
	при наличии высшего образования	7 926
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 623**
	при наличии высшего образования	8 683
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8 341**
	при наличии высшего образования	9 505

* Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 576 руб., для должности "дежурный по режиму" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 6 212 руб.

** Распространяется на лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, соответствующих критериям, указанным в [частях 3, 4 статьи 46](#) Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	4 053
2 квалификационный уровень	4 276
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4 498
2 квалификационный уровень	4 943
3 квалификационный уровень	5 431
4 квалификационный уровень	6 854
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4 943
2 квалификационный уровень	5 431
3 квалификационный уровень	5 961
4 квалификационный уровень	7 167

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3 481
2 квалификационный уровень	3 649
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4 053
2 квалификационный уровень	4 943
3 квалификационный уровень	5 431
4 квалификационный уровень	6 542

4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений*	
1 квалификационный уровень	9 888
2 квалификационный уровень	10 629
3 квалификационный уровень	11 467
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4 943
3 квалификационный уровень	5 431
4 квалификационный уровень	6 854
5 квалификационный уровень	7 742
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	8 367
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	8993
2 квалификационный уровень	10 418
3 квалификационный уровень	11 219

*Утверждена [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	8 367
Художественный руководитель	8 565
Специалист по охране труда	4 943
Специалист по охране труда II категории	5 431
Специалист по охране труда I категории	5 961
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9 505

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

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

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

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

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

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

K - повышающий коэффициент

Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица

N п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории педагогическим и медицинским работникам:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2,$$

где: K1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент

рассчитывается по формуле:

$$K2 = Q1 / Q_{окл} \times 100\%, \text{ где:}$$

Q1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q2 - Q_{стим} - Q_{отп}, \text{ где:}$$

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q2 - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

Qстим - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

Qотп - 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 педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

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

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

<*> Без учета повышающего коэффициента

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

Размер персональных выплат работникам Учреждения

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	за опыт работы в занимаемой должности: <***>	
1.1	от 1 года до 5 лет:	5 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20 %
1.2	от 5 лет до 10 лет:	15 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30 %
1.3	свыше 10 лет	25 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40 %
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1	проверка письменных работ	

	(пропорционально нагрузке):	
	преподавателям истории, биологии и географии	5 %
	преподавателям физики, химии, иностранного языка	10 %
	преподавателям математики	20 %
	преподавателям русского языка, литературы	25 %
	преподавателям профессиональных образовательных учреждений	15 %
2.2	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 рублей
2.3	за заведование элементами инфраструктуры :<*****>:	
	кабинетами, лабораториями.	10 %
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20 %
2.4	профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня; общеотраслевым профессиям рабочих первого уровня и общеотраслевым должностям служащих первого, второго, третьего уровня за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района	47,1 %
2.5	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
2.6	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений	60%
2.8	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%

3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20 %
5	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, а также 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 заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы*****	
5.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе	5 000 рублей
5.2	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах	10 000 рублей

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

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

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

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

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

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

Размер выплат по итогам работы работникам 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 формы методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов*
		наименование	индикатор	
Руководитель структурного подразделения, методист, заведующий дневным отделением, заведующий заочным отделением, старший мастер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессионально й документации	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	30
	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности; Организация фитосанитарных мероприятий на земельных участках; организация полевых работ	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний надзорных органов	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

Введение новых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)	Количество открытых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)	Открытие одной профессии (специальности), квалификации (специализации)	20
Обновление содержания образовательных программ	Процент образовательных программ, разработанных с участием работодателей	40%	20
Организация работы по социальному партнерству	Заключение договоров социального партнерства	Один договор социального партнерства	50
Трудоустройство выпускников	Процент трудоустроенных выпускников в первый год после окончания учреждения	70%	40
Повышение квалификации инженерно-педагогических работников	Процент работников, прошедших стажировку, курсы повышения квалификации	20%	20
Позиционирование учреждения	Освещение деятельности образовательного учреждения в СМИ, участие в обновлении сайта образовательного учреждения	Постоянно	50
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
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	Одно предложение по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	10
		Предложение по эффективной организации учебно-воспитательного процесса, проведение мероприятий с обучающимися	Одно предложение по эффективной организации учебно-воспитательного процесса, проведение одного мероприятия с обучающимися	10
		Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся	Одно мероприятие по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся	10
		Руководство проектами	Руководство одним проектом	50
	Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	Одно обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикация)	15
	Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках	Одно выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учреждении	10	

		пособий в учреждении		
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	Количество инженерно-педагогических работников, получивших квалификационную категорию	Один работник, получивший квалификационную категорию	5
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Отсутствие конфликтных ситуаций	Отсутствие конфликтных ситуаций	10
Педагогические работники: преподаватели, мастера производственного обучения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	20

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)	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 обучающихся по неуважительной причине	Отсутствие отсева обучающихся по неуважительной причине	20
Достижения обучающихся	Участие в окружных,	Постоянное	20

		краевых, всероссийских, международных соревнований, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	Призовое место	50
Выплаты за качество выполняемых работ				
Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие учебно-методических материалов		100%	20
Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций	Процент учебных занятий с использованием новых педагогических технологий или их элементов		50%	20
	Проведение открытых уроков и мероприятий с применением 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
	Призовое выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учреждении		Одно призовое выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учреждении	10

	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
		Внесение предложений администрации учреждения по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий	Одно предложение администрации учреждения по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий	10
		Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек	Одно мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек	10
		Участие в разработке и реализации проектов	Одно участие в разработке и реализации проектов	50
		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
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный работник, воспитатель, педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	20
	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Сокращение количества обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и	На 20%	40

преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-организатор		защите их прав, наркологическом диспансере		
	Обеспечение занятости обучающихся	Охват обучающихся, состоящих на Профилактическом учете, внеурочной деятельностью	100%	20
	Своевременное информирование руководителя учреждения 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	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30

	обучающихся			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения обучающихся	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Постоянно		20
		Призовое место		50
Выполнение индивидуального плана работы	Качественная реализация мероприятий	На 100%		20
Профилактическая, индивидуальная работа с обучающимися	Процент охвата обучающихся	50%		20
Выплаты за качество выполняемых работ				
Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие учебно-методических материалов	100%		20
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Количество травм, несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся		30
Организация деятельности студенческого спортивного клуба	Доля обучающихся, посещающих студенческий спортивный клуб	Доля обучающихся, посещающих студенческий спортивный клуб, не менее 30%		50

	Инициатива творческий подход	и	Внесение предложений на обсуждение вопросов по повышению качества подготовки специалистов	Одно предложение на обсуждение вопросов по повышению качества подготовки специалистов	10
			Предложение администрации учреждения по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий с обучающимися	Одно предложение администрации учреждения по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий с обучающимися	10
			Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек	Одно мероприятие по профилактике правонарушений и вредных привычек	10
			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
Учебно-вспомогательный персонал: юрисконсульт	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Подготовка локальных нормативных актов учреждения		Полнота и соответствие законодательству	100%	30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах		Соответствие установленным требованиям	100%	20
	Выплаты за интенсивность высокие результаты работы				

	Осуществление юридических консультаций для обучающихся и работников учреждения	Отсутствие конфликтов	Отсутствие конфликтов в учреждении	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Разрешение конфликтных ситуаций	Количество выигранных судебных дел, мировых соглашений	85% от общего количества выигранных судебных дел, заключенных мировых соглашений	30
Учебно-вспомогательный персонал: заведующий производством, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний Роспотребнадзора	Отсутствие замечаний Роспотребнадзора	30
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний Роспотребнадзора	Отсутствие замечаний Роспотребнадзора	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждения	Обслуживание праздников	Одно мероприятие	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов обучающихся от приема пищи	Отсутствие жалоб, отказов обучающихся от приема пищи	30

	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение дня именинника, праздников для обучающихся	Постоянно	30
Обслуживающий персонал: механик, комендант, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования, столяр, дворник, сторож (вахтер), водитель автомобиля, кухонный рабочий, гардеробщик, кладовщик, уборщик производственных и служебных помещений, сварщик, дежурный по общежитию, кастелянша,	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	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	40
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

заведующий хозяйством				
	Оперативность работы	Отсутствие замечаний по оперативности	Отсутствие замечаний по оперативности	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	20
		Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10
	Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	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 учреждения по рациональному использованию имущества и материалов	Одно предложение администрации учреждения по рациональному использованию имущества и материалов	5
	Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний по качеству	Отсутствие замечаний по качеству	10
	Благоустройство территории учреждения	Спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие спортивного городка, зеленой зоны, ландшафтного дизайна	30
	Наставничество	Количество молодых специалистов на практике	Один молодой специалист	10
Учебно-вспомогательный персонал: специалист по кадрам, техник-программист, экономист, бухгалтер, секретарь учебной части, лаборант, секретарь, диспетчер, художник, библиотекарь, специалист по охране труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	20
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	Отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	60

Обработка и предоставление информации	и	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	10
Охват читателей		Процент обучающихся и работников учреждения, пользующихся библиотечным фондом учреждения	80%	20
Ведение профессиональной документации библиотекарем		Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	и	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, 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
Сохранность библиотечного фонда учреждения		Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 10% фонда	30
Выплаты за качество выполняемых работ				

Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	30
Качество выполняемых работ	Возврат документов на доработку	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 администрации учреждения по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	10
	Участие в реализации образовательных проектов	Один образовательный проект	50
	Участие в мероприятиях различного уровня, в том числе обмен опытом	Одно мероприятие любого уровня, в том числе обмен опытом	10
Сопровождение обучающегося в исследовательской деятельности	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Постоянно	20
		Призовое место	50
Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Выставки, беседы, встречи	Одно мероприятие	3
Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Участие в мероприятиях на уровне учреждения, муниципальных, краевых	Одно мероприятие	3

		мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках			
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	Развитие воспитательной среды	Действуют пространства для обучающихся (студенческий спортивный клуб, студенческий театр, медиацентр, клуб Большой перемены, Добро.Центр и др.)	10 за каждое, но не более 30		
			Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся, состоящих на различных видах учетов	10	
				20	
				30	

			закреплён наставник, не менее 90 % общего количества состоящих на различных видах учётов	
Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Взаимодействие с педагогическими работниками образовательной организации по реализации программы воспитания		Доля рабочих программ воспитания, в проектировании, разработке и корректировке которых принимал участие советник по воспитанию, - 90%	20
			Количество мероприятий, организованных совместно с педагогическими работниками в рамках реализации программы воспитания	5 за каждое, но не более 20
	Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся		Количество договоров, заключенных с социальными партнерами (общественно- государственными детско-юношескими организациями, общественными объединениями, бизнес- сообществами, филармониями, библиотеками и др.)	5 за каждый, но не более 20
		Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания	Количество мероприятий, организованных совместно с представителями родительской общественности в рамках реализации программы воспитания (классные часы, родительские собрания, массово-культурные мероприятия и т.д.)	5 за каждое, но не более 20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	<p>Организация взаимодействия с молодёжными общественными объединениями</p>	<p>Организация деятельности первичного отделения Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» в профессиональной образовательной организации</p>	<p>Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия Общероссийского общественно- государственного движения детей и молодежи «Движение первых», не менее 50 % от общего контингента обучающихся</p>	<p>20</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>Организация участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях</p>	<p>Доля обучающихся, подготовленных при участии советника директора и ставших победителями и призёрами олимпиад, конкурсов, фестивалей, соревнований, не менее 1 % от общего контингента обучающихся</p>	<p>20</p>

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

	Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	Предъявление опыта, результатов профессиональной деятельности, в том числе в рамках методических/ профессиональных объединений регионального и всероссийского уровней	Количество выступлений по актуальным вопросам организации воспитания обучающихся и обмена опытом реализации успешных практик воспитания на региональном и всероссийском уровне	5 за каждое, но не более 15
		Профессионально-общественная деятельность	Количество участия в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие в грантовых и молодёжных конкурсах и др.	5 за каждое, но не более 20
			Количество выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.	5 за каждое, но не более 20

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя, органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора), и удовлетворенность участников образовательного процесса	отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя, отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора), граждан	38%
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	100%	2%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность учреждения	организация целевого обучения	доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения 1%	20%
		сохранность контингента обучающихся	90%	15%

	организация системы работы, направленной на профилактику противоправного поведения обучающихся	доля правонарушений, совершенных обучающимися не более 3%	20%
	организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии 40%, наличие систематической работы центров содействия трудоустройству	30%
	реализация региональных, федеральных, международных программ, проектов, координация деятельности территориальных объединений	регионального, федерального, уровней, координация деятельности территориальных объединений	40%
Эффективность реализуемой кадровой политики	создание условий для обучения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	отсутствие замечаний надзорных органов, связанных с нарушением в организации прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10%
	обеспечение профессионального развития педагогических работников	доля педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией не менее 50%	20%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии	отсутствие травм, несчастных случаев	20%
	результативность участия в региональных, мероприятиях (победители, призовые места)	на региональном уровне	15%

Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя, органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора), и удовлетворенность участников образовательного процесса	отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя, отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора), граждан	40%
		обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии	отсутствие травм, несчастных случаев	20%
		организация работы по комплектованию учреждения (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	выполнение плана набора - 100%	10%
		обеспечение функционирования объектов, находящихся в оперативном управлении у учреждения (территория, здания и сооружения, коммунальные сети и т.д.) для заместителей по административно-хозяйственной работе	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора)	50%
			своевременное устранение замечаний органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора)	30%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Результативность учреждения	сохранность контингента обучающихся, воспитанников, студентов (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	90%	10%
		организация системы работы, направленной на профилактику противоправного поведения обучающихся	доля правонарушений, совершенных обучающимися не более 3%	20%
		организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии 40%, наличие систематической работы центров содействия трудоустройству	20%
		организация целевого обучения (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения 1%	20%
		реализация региональных, федеральных, международных программ, проектов (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	регионального, федерального, международного уровней	30%
		обеспечение сохранности имущества учреждения соответствии с нормативными сроками его эксплуатации (для заместителей по административно-хозяйственной работе)	100%	50%
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Управленческая культура	обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач учреждения	отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	10%
		обеспечение профессионального развития педагогических работников (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	доля педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией не менее 50%	10%
		создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	100% соответствие требованиям СанПиН закрепленных объектов устранены предписания в сроки, установленные надзорными органами согласно утвержденному плану	20%
				10%
		создание условий для обучения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	отсутствие замечаний надзорных органов, связанных с нарушением в организации прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10%
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя, работников, обучающихся, граждан	100%	40%
	Непрерывное профессиональное развитие	обеспечение профессионального развития через работу на курсах, семинарах, совещаниях, конференциях	соответствие нормам законодательства предоставленных отчетов, документов	40%

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Результативность учреждения	исполнение бюджетной сметы (плана финансовохозяйственной деятельности) учреждения	99% - 100%	40%
		95% - 98%	30%
	ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов, учредителя	50%
За качество выполняемых работ			
Управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами структурного подразделения 100%	30%

* Без учета повышающих коэффициентов.

**Размер персональных выплат
руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения**

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
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 образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета</p> <p>за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений</p>	<p></p> <p>30% 60%</p> <p>60%</p> <p>60%</p>
2	<p>опыт работы в занимаемой должности**</p> <p>от 1 года до 5 лет*** при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***</p> <p>от 5 года до 10 лет*** при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***</p>	<p></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>свыше 10 лет*** при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***</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.

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

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

**Размер выплат по итогам работы
руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения**

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

*без учета повышающих коэффициентов.

Прошито, пронумеровано
50 листов

И.о.директора
КГБПОУ «Назаровский
аграрный техникум им.

А.Ф.Велерева


М.Ф.Пузенко

