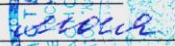
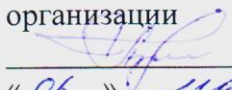
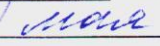


ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

**краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Красноярский политехнический техникум»
на 2016 – 2019 годы,
зарегистрированного Департаментом экономики
администрации г. Красноярска за № 3794 от 14.06.2016**

От Работодателя:
Директор КГБПОУ «Красноярский
политехнический техникум»
 М.В. Таргонская
« 06 »  2019 г.



От Работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации
 Т.М. Криницина
« 06 »  2019 г.

Представитель Работодателя в лице директора краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский политехнический техникум» Таргонской Марины Витальевны, действующего на основании Устава, с одной Стороны, и представитель Работников в лице председателя первичной профсоюзной организации Кринициной Татьяны Михайловны, действующей на основании Протокола № 1 общего собрания трудового коллектива КГБПОУ «Красноярский политехнический техникум» от 20.02.2019, с другой Стороны, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864, Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п, пришли к соглашению внести следующие изменения в Коллективный договор краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский политехнический техникум» на 2016 – 2019 годы, зарегистрированного Департаментом экономики администрации г. Красноярска за № 3794 от 14.06.2016 (далее – Коллективный договор):

1. Приложение № 3 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский политехнический техникум» изменить и изложить в редакции согласно Приложению № 1 к настоящим изменениям.

2. Стороны пришли к соглашению, что настоящие Изменения к Коллективному договору на 2016-2019 годы распространяют свое действие на правоотношения Сторон, возникшие с 01.04.2019, и действуют до даты окончания действия Коллективного договора.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации

Т.М. Криницина

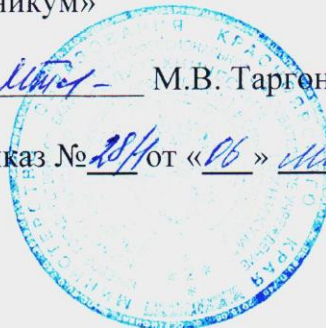
«06» июня 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор краевого государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Красноярский политехнический
техникум»

М.В. Таргонская

Приказ № 28/п от «06» июня 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

краевого государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Красноярский политехнический техникум»

(Приложение №3 к Коллективному договору
КГБПОУ «Красноярский политехнический техникум»
на 2016-2019 г.г.)

г. Красноярск, 2019

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский политехнический техникум», в том числе филиала (далее – Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ;

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

Закон Красноярского края от 26.06.2014 N 6-2519 "Об образовании в Красноярском крае";

Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» по виду экономической деятельности «Образование»;

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»;

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

Постановлением Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного и казенного учреждения»;

Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»;

Приказом Минздравсоцразвития России № 216н от 05.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей работников образования»;

Приказом Минздравсоцразвития России № 247н от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказом Минздравсоцразвития России № 248н от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

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 и науки Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы»;

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»;

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Красноярского края, или в отношении которых министерство образования Красноярского края осуществляет функции и полномочия учредителя, на 2019 - 2021 годы"

Уставом краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский политехнический техникум»;

Коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский политехнический техникум» (далее – Учреждение) за счет средств краевого бюджета, выделяемых в виде субсидий на выполнение государственного задания и иных источников (в том числе средств от приносящей доход деятельности) не запрещенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, определяет правила установления минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам

(далее - ПКГ) и квалификационным уровням (далее - КУ), повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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 компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

Минимальная заработная плата не включает в себя: начисления по районному коэффициенту; процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районных Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями; доплату за сверхурочную работу; доплату за работу в ночное время; доплату за работу в выходные и праздничные дни.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда: минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты

стимулирующего характера и персональные выплаты.

2.2. Система оплаты труда устанавливается и изменяется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- обеспечение государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов персональных выплат;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- регионального соглашения о минимальной заработной плате в Красноярском крае;
- мнения представительного органа работников учреждения (первичной профсоюзной организации учреждения);
- настоящего положения.

2.3. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

2.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из субсидий на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг и поступлений от оказания Учреждением услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, поступлений от иной приносящей доход деятельности иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края.

2.5. Формирование и распределение фонда оплаты труда Учреждения.

Фонд оплаты труда распределяется на: фонд оплаты труда педагогических работников и фонд оплаты труда прочих работников.

2.6. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются законом края о краевом бюджете.

2.7. 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.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим 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. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3.3. Виды компенсационных выплат устанавливаются в учреждении в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе Российской Федерации, приказах Минздравсоцразвития Российской Федерации, законах и приказах министерства образования Красноярского края, настоящим Положением и коллективном договоре:

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

3.3.2. районного коэффициента;

3.3.3. доплаты за совмещение профессий (должностей);

3.3.4. доплата за расширение зоны обслуживания;

3.3.5. доплата за увеличение объема работы;

3.3.6. доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.3.7. доплаты за сверхурочную работу;

3.3.8. доплата за работу в ночное время производится в размере 35% части оклада за каждый час работы в ночное время;

3.3.9. доплата за работу в выходные и праздничные дни;

3.3.10. водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день - 25%;

3.3.11. иные компенсационные выплаты в соответствии с законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с аттестацией рабочих мест (специальной оценки условий труда) (приложение № 4);

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

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

3.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Размер доплаты и сроки, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, составленного в письменной форме с указанием содержания и объема дополнительной работы. Доплата может быть установлена в твердой денежной сумме либо в процентах к должностному окладу или заработной плате работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а директор учреждения отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.

Размеры доплат и сроки, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием содержания и объема дополнительной работы. Доплата может быть установлена в твердой денежной сумме либо в процентах к должностному окладу или заработной плате работника.

3.7. Доплата за увеличение объема работы и доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием содержания и объема дополнительной работы. Доплата может быть установлена в твердой денежной сумме либо в процентах к должностному окладу или заработной плате работника.

3.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночными считается время с 22:00 часов вечера до 06:00 часов утра.

3.9. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни регулируется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Согласно [ст. 153](#) ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени.

В расчет оплаты выходных и праздничных дней включается все положенные работнику стимулирующие и компенсационные выплаты текущего месяца.

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);

3.10. Повышенная оплата сверхурочной работы регулируется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Согласно [ст. 152](#) ТК РФ 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 ему дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного

сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.11. Размер районных коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края.

3.12. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат указанных в подпунктах 3.3.3., 3.3.4., 3.3.5., 3.3.6., настоящего Положения, устанавливаются в процентном отношении к минимальному окладу (должностному окладу), ставки заработной платы.

Решение о введении соответствующих выплат принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами за счет объемов финансового обеспечения выполнения государственного задания на оплату труда работников учреждения и поступлений от оказания Учреждением услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, поступлений от иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

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.

Источником выплат стимулирующего характера является фонд оплаты труда, состоящий из средств краевого бюджета выделенных в виде субсидий на выполнение государственного задания, а также средств поступлений от оказания Учреждением услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, поступлений от иной приносящей доход деятельности, иных источников, не запрещенных действующим законодательством, направленных Учреждением на оплату труда работников учреждения.

Помимо указанного фонда на стимулирование работников, на выплаты стимулирующего характера может использоваться экономия фонда оплаты труда учреждения в целом.

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.

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

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

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

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам руководителем подразделения, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы и отвечать уставным задачам учреждения.

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

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом 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) и обеспечения региональной выплаты установленной в Красноярском крае.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением персональной выплаты за классное руководство. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

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

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию Совета Учреждения.

Директор учреждения при установлении выплат стимулирующего характера вправе учитывать решение, оформленное протоколом комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

Виды, условия, размер, критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения оцениваются по основной должности, указанной в трудовом договоре.

Выплаты стимулирующего характера утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников Учреждения.

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

При отсутствии или недостатке финансовых средств, по не зависящим от учреждения причинам, директор имеет право приостановить выплаты стимулирующих надбавок (выплат), либо пересмотреть их размеры на основании решения Совета учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Размер надбавки (доплаты) может пересматриваться при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, для пересмотра размера или отмены надбавки (доплаты) по

инициативе заместителей директора учреждения, руководителей структурных подразделений, на имя директора учреждения подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера выплат или ее отмены. Работник уведомляется об указанных изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения. По указанной ситуации требуется согласие работника на перечисленные изменения, в противном случае директор учреждения должен действовать в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) применяется бальная оценка.

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 (год, полугодие, квартал, месяц: отчетный период).

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

где:

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

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

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

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 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, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

При расчете фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения на текущий месяц, расчет производится на основании фактически начисленных сумм по гарантированному фонду оплаты труда и сумме средств, направляемых для оплаты отпусков, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения текущего месяца.

4.10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, могут устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально, на полугодие, на год. Выплаты установленные ежеквартально или на год выплачиваются работникам ежемесячно.

Стимулирующие выплаты по итогам работы, выплачиваются в целях поощрения за результаты труда, согласно критериям оценки результативности и качества.

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности 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.

4.12. Расчет стоимости балла по итогам работы производится отдельно.

4.13. Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание (замечание, выговор) стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ могут частично или полностью не устанавливаться. Решение об этом принимается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты

труда работников Учреждения.

V. Условия оплаты молодым специалистам

5.1. К молодым специалистам учреждения относятся работники, соответствующие следующим условиям:

- в возрасте до 30 лет;
- 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.

5.2. Статус молодого специалиста устанавливается на срок 5 лет.

5.3. Статус молодого специалиста, присвоенного работнику учреждения, сохраняется за ним в течение всего срока его действия независимо от перевода (перехода) работника из одного структурного подразделения учреждения в другое.

5.4. Статус молодого специалиста предприятия утрачивается до истечения срока его действия в случаях:

- расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

5.5. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

5.6. Персональная выплата в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам устанавливается при наличии статуса молодого специалиста, в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада) на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения среднего или высшего профессионального образования.

VI. Единовременная материальная помощь

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

6.2. 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).

6.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2 настоящего Положения.

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

VII. Условия оплаты труда директора, заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата директора учреждения и заместителей директора включает в себя

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

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

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

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

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

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

7.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платой работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей руководителей) определяется

министерством образования Красноярского края в размере, не превышающем размера, предусмотренного 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 Красноярского края».

7.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления директору и заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

7.5. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру в пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда в плане финансово – хозяйственной деятельности на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

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

7.7. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

7.8. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяется согласно приложению №9 к настоящему Положению.

7.9. При выплатах по итогам работы учитываются:

- организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;

- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 10 к настоящему Положению.

7.10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя 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 года.

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

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

7.13. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 6 настоящего Положения.

VIII. Оплата труда педагогических работников

8.1. Оплата труда преподавателей учреждения устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени педагогических работников установлены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

8.2. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебным планам учреждения, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении, и устанавливается объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

8.3. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы, а также участвующих в проведении

учебных занятий, государственной итоговой аттестации, и рецензировании основной профессиональной образовательной программы, выпускной квалификационной работы, методической документации учреждения.

8.4. К минимальным размерам окладов (должностных окладов) ставок устанавливаются повышающий коэффициент при наличии квалификационной категории:

при высшей квалификационной категории – на 25 %;

при первой квалификационной категории – на 15%.

8.5. Порядок начисления заработной платы преподавателей регулируется трудовым законодательством Российской Федерации и нормативными документами Министерства образования Российской Федерации.

8.6. Профессионально-квалификационные группы должностей педагогических работников определяются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 №261н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

8.7. Размеры минимальных окладов (должностных окладов) ставок заработной платы педагогических работников устанавливается Правительством Красноярского края. Минимальный размер оклада (должностных окладов), ставка заработной платы выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

8.8. Преподавателям учреждения, у которых по независящим от них причинам в течении учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются Приказом министерства образования Красноярского края.

8.9. Кроме минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения, из числа педагогических работников, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, а также выплаты стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством, нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, коллективным договором, разделом 4 настоящего Положения.

IX. Оплата труда прочих работников

9.1. Профессионально-квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала подразделяются на уровни в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социальной политики развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

9.2. Профессионально-квалификационные группы должностей работников структурных подразделений подразделяются на уровни в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социальной политики развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

9.3. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, подразделяются на квалификационные группы, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социальной политики развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

9.4. Профессии рабочих, подразделяются на квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социальной политики развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

9.5. Профессии работников культуры, искусства и кинематографии, подразделяются на квалификационные группы, в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"

9.6. С учетом условий труда работникам учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

9.7. Стимулирующие выплаты прочим работникам устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Х. Выплаты при суммированном учете рабочего времени

10.1. Заработная плата работника рассчитывается из должностного оклада и отработанного им времени рабочих часов в месяц.

10.2 Расчетным периодом является год.

XI. Особенности использования фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности

11.1. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного правовыми актами Правительства Красноярского края.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, в соответствии с приложением № 11 к настоящему Положению

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, участвующим в оказании работ, услуг по приносящей доход деятельности.

Работники, осуществляющие внебюджетную деятельность дополнительно предоставляют оценочные листы, согласно Приложения №5, приложения 7 настоящего положения, для установления выплат стимулирующего характера за счет внебюджетных средств.

XII. Заключительные положения

12.1. Расчет 1 (одного) балла за счет средств краевого бюджета и средств от приносящей доход деятельности рассчитывается отдельно и устанавливается

приказами директора Учреждения.

12.2. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

12.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению согласовываются с представительным органом работников.

**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 зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		2 822,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2 971,00*
2 квалификационный уровень		3 297,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 874,00
	при наличии высшего профессионального образования	5 547,00
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 102,00
	при наличии высшего профессионального образования	5 810,00
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 588,00
	при наличии высшего профессионального образования	6 364,00
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 115,00
	при наличии высшего профессионального образования	6 967,00

<*>для должности "дежурный по режиму" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4553,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих"

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень		2 971,00
2 квалификационный уровень		3 134,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень		3 297,00
2 квалификационный уровень		3 623,00
3 квалификационный уровень		3 981,00
4 квалификационный уровень		5 024,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень		3 623,00
2 квалификационный уровень		3 981,00
3 квалификационный уровень		4 370,00
4 квалификационный уровень		5 253,00

3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 981,00
	при наличии высшего профессионального образования	5024,00

4. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень		2 552,00
2 квалификационный уровень		2 675,00
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень		2 971,00
2 квалификационный уровень		3 623,00
3 квалификационный уровень		3 981,00
4 квалификационный уровень		4 796,00

5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		7 248,00
2 квалификационный уровень		7 791,00
3 квалификационный уровень		8 406,00
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности второго уровня"		
2 квалификационный уровень		3 623,00
3 квалификационный уровень		3 981,00
4 квалификационный уровень		5 024,00
5 квалификационный уровень		5 675,00
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих третьего уровня"		
5 квалификационный уровень		6 133,00
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень		6 592,00
2 квалификационный уровень		7 637,00
3 квалификационный уровень		8 223,00

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Заведующий библиотекой	6 133,00
Художественный руководитель	6 278,00
Специалист по охране	3 623,00
Специалист по охране труда II кат	3 981,00
Специалист по охране труда I кат	4 370,00

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

1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

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

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

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 учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

K – повышающий коэффициент.

3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

4. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Значение повышающего коэффициента
.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%
.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников профессиональных образовательных учреждений	20%

5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 1](#) таблицы;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 2](#) таблицы.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета

персональных выплат < 15%, то $K_2 = 0\%$,

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

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q_2 - 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;

$Q_{\text{стим}}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{\text{отп}}$ - 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 педагогических работников.

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

6. Повышающий коэффициент применяется к минимальному окладу (должностному окладу) для расчета заработной платы за установленную педагогическую нагрузку.

7. Персональные и компенсационные выплаты считаются от минимального оклада (должностного оклада) без учета повышающего коэффициента.

8. Срок действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы);

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; воспитатель (независимо от типа образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор;
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология"), совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования,	Мастер производственного обучения

педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы	Преподаватель того же предмета (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования

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 выплат в % к должностному окладу <*>
1	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
2	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15

<*> без учета повышающих коэффициентов

**Перечень работ с неблагоприятными условиями труда,
на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим
с тяжелыми и вредными условиями труда**

Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов:

1. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Размер персональных выплат работникам Учреждения

п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
.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%
.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%
.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%
	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	преподавателям профессиональных образовательных учреждений русский язык литература иностраный язык математика техническая механика инженерная графика	15%

.2.	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 рублей
.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>:	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
.4.	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	20%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

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

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,00 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.

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

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

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

Руководитель структурного подразделения: заведующий дневным отделением, заведующий заочным отделением, заведующий УПМ, заведующий СММ, старший, методист, методист, заведующий обособленного структурного подразделения, и т.д.				
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
Руководитель структурного подразделения заведующий дневным отделением, заведующий заочным отделением, заведующий УПМ, заведующий СММ, старший, методист, методист, заведующий обособленного структурного подразделения и т.д.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30
	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Замечания надзорных органов	0	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Введение новых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)	Количество открытых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)	1	20
	Обновление содержания образовательных программ	Процент программ, разработанных с участием работодателей	40%	20
	Организация работы по социальному партнерству	Заключение договоров социального партнерства	1 договор	50
	Трудоустройство выпускников	Процент трудоустроенных выпускников в первый год после окончания	70%	40
	Повышение квалификации инженерно-педагогических работников	Процент работников, прошедших стажировку, курсы повышения квалификации	20%	20
	Позиционирование учебного заведения	Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта учебного заведения	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	Процент педагогических	50%	20

	педагогических технологий и инноваций	работников, использующих новые педагогические технологии или их элементы		
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	1	10
		Предложение по эффективной организации учебно-воспитательного процесса, проведение мероприятий с обучающимися	1	10
		Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся	1	10
		Руководство проектами	1	50
	Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	1	15
		Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении	1	10
	Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций	Проведение открытых уроков и мероприятий с применением инновационных технологий	1 открытое мероприятие	5
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие конфликтных ситуаций	0	10

Педагогические работники: преподаватели, мастера производственного обучения и т.д.				
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: преподаватели, мастера производственного обучения и т.д.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20

	Обеспечение безопасности образовательного процесса	Соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с СанПиН	100%	10
	Удовлетворенность участников образовательного процесса	Наличие жалоб и конфликтных ситуаций	0	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результаты промежуточной и итоговой аттестации учащихся	Процент качества обученности	50%	20
	Трудоустройство выпускников	Процент трудоустройства выпускников		
	Сохранность контингента обучающихся	Процент отсева учащихся по неуважительной причине	0	20
	Достижения учащихся	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	Пост оянное	20
Приз овое 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	1 открытое мероприятие	5
	Проведение научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	1	15
		Призовое выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении	1	10
	Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса	Участие в профориентационной работе (выставки, дни открытых дверей, ярмарки профессий и т.д.)	1 мероприятие	10
		Оперативное и качественное выполнение дополнительных работ по организации учебного процесса	Постоянно	10
		Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек	1	10

		Участие в разработке и реализации проектов	1	50
--	--	--	---	----

Педагогические работники: педагог-психолог, воспитатель, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-организатор, социальный педагог и т.д.				
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
Педагогические работники: педагог-психолог, воспитатель, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-организатор, социальный педагог и т.д.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20
	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья студентов	Соблюдение норм и правил при работе, отсутствии несчастных случаев	Постоянно	40
	Обеспечение занятости учащихся	Отсутствие самовольных уходов обучающихся из учреждения, являющихся детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения учащихся	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
	Высокий уровень педагогического мастерства, реорганизация воспитательного процесса	Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей; отсутствие замечаний со стороны администрации техникума	Постоянно	30
	Инициатива и творческий подход	Оперативное и качественное выполнение дополнительных работ по организации воспитательного процесса	Постоянно	10
		Отсутствие жалоб, замечаний, конфликтных ситуаций. Самостоятельное решение возникающих конфликтов, строгое соблюдение морально-этических норм	Постоянно	10

		Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек	1	10
--	--	---	---	----

Учебно-вспомогательный персонал: специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по работе с молодежью, инженер-программист, инженер, техник вычислительного центра, техник, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, секретарь, секретарь руководителя, секретарь учебной части, секретарь, старший лаборант, лаборант, архивариус, диспетчер образовательного учреждения, паспортист и т.д				
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
Учебно-вспомогательный персонал: специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по работе с молодежью, инженер-программист, инженер, техник вычислительного центра, техник, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, секретарь, секретарь руководителя, секретарь учебной части, секретарь, старший лаборант, лаборант, архивариус, диспетчер образовательного учреждения, паспортист и т.д.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	60
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	30
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10

Учебно-вспомогательный персонал: заведующий общежитием, комендант, заведующий складом; слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, электромонтер, столяр, дворник, сторож, водитель, оператор копировально-множительных машин, гардеробщик, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, штукатур, кастаньяша, дежурный по общежитию, дежурный по режиму и т.д.

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
Учебно-вспомогательный персонал: заведующий общежитием, комендант, заведующий складом; слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, электромонтер, столяр, дворник, сторож, водитель, оператор копировально-множительных машин, гардеробщик, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, штукатур, кастелянша, дежурный по общежитию, дежурный по режиму и т.д.	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	Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов, аварии	0	40
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность работы	Замечания по оперативности	0	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	20
		погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10
	Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	Замечания по бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	0	20
	Инициатива и творческий подход к организации	Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1	5
	Качество выполняемых работ	Замечания по качеству	0	10
	Благоустройство территории учреждения	Спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	30
	Наставничество	Количество молодых специалистов на практике	1	10

Учебно-вспомогательный персонал: юрисконсульт				
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
Учебно-вспомогательный персонал: юрисконсульт	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Проведение правовой экспертизы, локальных нормативных актов и договоров с физическими и	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30

	юридическими лицами, качественное юридическое сопровождение документации			
	Осуществление юридических консультаций для учащихся и работников учреждения	Конфликты в учреждении	0	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Выполнение работ не входящих в должностные обязанности	Постоянно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обеспечение качества профессиональной деятельности	Обеспечение высокого качества работ за счет использования современных технологий и средств компьютерной техники	Постоянно	30

Учебно-вспомогательный персонал: заведующий библиотекой, библиотекарь, библиограф и т.д.

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
Учебно-вспомогательный персонал: заведующий библиотекой, библиотекарь, библиограф и т.д.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Охват читателей	Процент учащихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	20
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 10% фонда	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Сопровождение учащегося в 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	1 мероприятие	3
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Участие во внутренних, городских, краевых мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках и др.	1 мероприятие	3

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Количес тво 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 ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,
РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя, надзорных органов и удовлетворенность участников образовательного процесса	отсутствие претензий со стороны учредителя, надзорных органов, руководителя учреждения, граждан	40%
		обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии	отсутствие травм, несчастных случаев	20%
		организация работы по комплектованию учреждения (за 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 предписаний надзорных органов	50%
			своевременное устранение предписаний надзорных органов	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-	доля педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией не менее 50%	10%	

		хозяйственной работе)		
	Обеспечение функционирования и развития учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	100% соответствие требованиям СанПиН закрепленных объектов	20%
			устранены предписания в сроки, установленные надзорными органами согласно утвержденному плану	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 финансово-хозяйственной деятельности) учреждения	99% - 100%	40%
			95% - 98%	30%
		ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов, учредителя	50%
	За качество выполняемых работ			
	Управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность кадрами структурного подразделения 100%	30%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ УЧРЕЖДЕНИЯ,**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предель ный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30% 60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по сопровождению деятельности министерства образования Красноярского края	60%
	за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	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%
	от 5 года 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%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии,	

	искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), %<*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся 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 инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

**Размер выплат стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения
за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности**

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	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.