Министерство образования Красноярского края

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ИГАРСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»

УТВЕРЖДАЮ
Директор КГБПОУ «Игарский многопрофильный техникум»
_____ М.А. Андреева

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения

«Игарский многопрофильный техникум»

(в новой редакции)

Принято протоколом собрания
трудового коллектива
№ 38 от «10» января 2024 г

г Игарка, 2024 г

I. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Игарский многопрофильный техникум» (далее Учреждение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений"; Постановления правительства Красноярского края от 15 декабря 2009 г. №648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»; Постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 г №617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»; Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 г. №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»; Постановления Совета администрации Красноярского края от 20 марта 2007 г. №96-П «Об утверждении порядка выплаты ежемесячной компенсационной выплаты молодежи, работающей в организациях, финансируемых за счет средств краевого бюджета и расположенных в локальных природно-климатических зонах Крайнего Севера» и регулирует порядок оплаты труда работников в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Игарский многопрофильный техникум».

II. Порядок и условия оплаты труда работников

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

2.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением N 1 к настоящему положению.

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

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

2.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Районный коэффициент должен начисляться на фактический заработок работников (заработную плату), в фактический заработок включаются выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, установленные соглашением, локальными и нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа (ст. 135 ТК РФ). Районный коэффициент не применяется к выплатам процентной надбавки. Процентная надбавка к заработной плате выплачивается только при наличии определенного стажа работы сотрудника (ст. 317 ТК РФ).

2.2.4. Выплата ежемесячной компенсационной выплаты молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей в районах Крайнего севера не менее 5 лет и работающих в учреждении устанавливается в полном объеме согласно природно-климатической зоны

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22-00 час. до 06-00 час.

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

Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором осуществляется на основании ст. 151 ТК РФ.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, за выполнение сверхурочных работ производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению N 2 к настоящему положению.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в % к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, в том числе руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру.

2.2.6. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируется в трудовых договорах работников.

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников, в том числе директора и его заместителей, главного бухгалтера за качественные результаты труда, а также поощрения за выполненную работу.

2.3.2. 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;
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

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

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 устанавливаются работникам ежемесячно с применением бальной оценки.

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого директором учреждения на основании приложения №3, приложения № 8 к Положению об оплате труда работников учреждения.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

3.2. Размер должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором Учреждения на 10-30% ниже размера должностного оклада директора Учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3.4. Предельное количество должностного оклада руководителя учреждения, учитываемого при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения, составляет 44,9 должностных оклада руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру определяется согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

3.6.1. При выплатах по итогам работы учитываются:
- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяется согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

3.6.2. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

3.6.2.1. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 тысячи рублей.

3.6.2.2. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

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

Пункты 3.6.2.4, 3.6.2.5 действуют до 31.12.2024 г. включительно.

3.6.2.4. В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, (2)$$

где:

СКВув - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

3.6.2.5. В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$Кув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2) /$$

$$/ (Зпф1 + Зпф2), (3)$$

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ - специальная краевая выплата;

Кмес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями."

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

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

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

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

3.10. 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 в пункте 3.4 настоящего раздела.

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**
	наименование	**индикатор**	

			учреждением от приносящей доход деятельности
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания или бюджетной сметы (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)	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

3.11. Группа по оплате труда руководителя учреждения по сопровождению деятельности министерства образования Красноярского края определяется на основании объемных показателей, установленных согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

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

4.1. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

4.2. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

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

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

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

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

Пункт 4.2.1.1 действует до 31.12.2024 г. включительно.

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

$$СКВ_{ув} = О_{тп} \text{ x } К_{ув} – О_{тп}, \qquad (2)$$

где:

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

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

$К_{ув}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

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

$$К_{ув} = (З_{пф1} + (СКВ \times К_{мес} \times К_{рк}) + З_{пф2}) / (З_{пф1} + З_{пф2}), \quad (3)$$

где:

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

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

СКВ – специальная краевая выплата;

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

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

4.3.Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 9.

4.4. При выплатах по итогам работы учитываются:
- 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 № 11.

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

4.5. Директор Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию совета трудового коллектива Учреждения.

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

4.7. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно.

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

Размер выплаты конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$C = C_{1балла} x$ Бi,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом порядке;

$C_{1балла}$ – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

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

где:

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

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетныйпериод (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$$Qстим\ раб. = Qзп - Qгар – Qотп – Q_{скв},$$

,

где:

$Q_{зп}$ - 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;

$Q_{гар}$ - 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);

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

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

V. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, 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.

5.2. 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.

5.3. 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.

5.4. В случае если муниципальными правовыми актами по отдельным должностям по состоянию на 31 марта 2013 года были установлены индивидуальные коэффициенты компенсационной выплаты лицам, работающим и проживающим в локальной природно-климатической зоне Крайнего Севера, коэффициент повышения заработной платы (Ккв) устанавливается министерством образования Красноярского края.

VI.Выплата единовременной материальной помощи

6.1. Материальная помощь выплачивается работникам Учреждения с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой, производимой в связи с чрезвычайными ситуациями. Материальная помощь выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения.

VII. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в Учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение.

Размер оплаты за 1 час для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю по следующей формуле:

$С_п = ФОТ_п/(4,3хЧ_п)$, где

$С_п$– размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$ФОТ_п$ – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_п$ – общее количество часов педагогических работников в неделю;

4,3 – среднее число недель в месяце;

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$С_р = ФОТ_р/Ч_р/Д$, где

$С_р$ – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$ФОТ_р$ – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающей оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$Ч_р$ – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

Д – число рабочих дней в году.

Приложение N 1. 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.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
• **Секретарь учебной части**		**3849**
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053
2 квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего профессионального образования	7569
2 квалификационный уровень • **Социальный педагог** • **Педагог - организатор**	при наличии среднего профессионального образования	**6959**
	при наличии высшего образования	**7926**
3 квалификационный уровень	при наличии среднего	**7623**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
• **Воспитатель** • **Мастер производственного обучения** • **Методист** • **Педагог-психолог**	профессионального образования	
	при наличии высшего образования	**8683**
4 квалификационный уровень • **Преподаватель** • **Руководитель физического воспитания** • **Тьютор**	при наличии среднего профессионального образования	**8341**
	при наличии высшего образования	**9505**

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень • **Дежурная по общежитию** • **Комендант**	**4053**
2 квалификационный уровень	4276
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень • **Лаборант** • **Инспектор по кадрам** • **Секретарь руководителя**	**4498**
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень • **Бухгалтер** • **Экономист**	**4943**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
• **Инженер-электроник** • **Инженер-программист** • **Специалист по кадрам** • **Юрисконсульт**	
2 квалификационный уровень	5431
3 квалификационный уровень	5961
4 квалификационный уровень	7167

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, за исключением работников Дома работников просвещения

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
		4498
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
• **Библиотекарь**	при наличии среднего профессионального образования	**5431**
	при наличии высшего образования	**6854**
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
		3849
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 квалификационный уровень		4053
2 квалификационный уровень		4498
4 квалификационный уровень		6542

4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

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

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень • **Гардеробщица** • **Дворник** • **Уборщик производственных и служебных помещений** • **Сторож-вахтер** • **Кладовщик** • **Машинист по стирке и ремонту одежды**	**3481**
2 квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень • **Водитель автомобиля**	**4053**
2 квалификационный уровень • **Слесарь-ремонтник** • **Слесарь-сантехник** • **Электромонтер** • **Слесарь по ремонту автомобилей**	**4943**
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6542

5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений*	
1 квалификационный уровень	9888
2 квалификационный уровень • **Старший мастер**	**10629**
3 квалификационный уровень	11467
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
5 квалификационный уровень	7742

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	8367
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8993
2 квалификационный уровень	10418
3 квалификационный уровень	11219

*Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Приложение N 2. Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

Приложение № 2

N п/п	**Виды компенсационных выплат**	**Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>**
1	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (группах) (кроме медицинских работников) <**>	20
2	руководителям учреждений, имеющих группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченным возможностями здоровья или группы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
3	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
4	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15

* Без учета повышающих коэффициентов.

** В образовательных учреждениях, 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.

Приложение N 3. 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 (должнос т-ному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководи-тель 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, надзорных органов и удовлетворенность участников образовательного процесса	отсутствие претензий к деятельности руководителя учреждения со стороны учредителя, граждан	40%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность учреждения	организация целевого обучения	доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, 1%	20%
		сохранность	90%	15%

		контингента обучающихся		
		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 квалификационно й категорией не менее 50%	20%

		управленческое наставничество	участие в семинарах, профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами	20%
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	Обеспечение стабильного функционированя 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%
Замести тель руководи-теля	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 функционирован	отсутствие предписаний	50%

		ия объектов, находящихся в оперативном управлении у учреждения (территория, здания и сооружения, коммунальные сети и т.д.) для заместителей по административно - хозяйственной работе	надзорных органов	
			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 профессионально го развития педагогических работников (за исключением	доля педагогических работников с первой и высшей квалификационно й категорией не	10%

		заместителей по административно - хозяйственной работе)	менее 50%	
	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%
		Организация наставнической работы	плановое, без пропусков проведение комиссий, подготовка отчетной документации	20%

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 профессионально	обеспечение профессионально	соответствие нормам	40%

	е развитие	го развития через работу на курсах, семинарах, совещаниях, конференциях	законодательства предоставленных отчетов, документов	
	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 законодательство м, учетной политикой учреждения	отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов, учредителя	50%
	За качество выполняемых работ			
	Управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованност ь кадрами структурного подразделения 100%	30%

Приложение N 4. Размер персональных выплат руководителя, заместителей и главного бухгалтеракраевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Игарский многопрофильный техникум»

Приложение № 4

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов:	
	до 3 (включительно)	30%
	свыше 3	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%
2	опыт работы в занимаемой должности <**>	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук <***>	40%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	40%

* Без учета повышающих коэффициентов.
** Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.
*** Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 5. Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения его заместителям и главному бухгалтеру краевого государственного бюджетногопрофессионального образовательного учреждения «Игарский многопрофильный техникум»

Приложение № 5

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

* Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителяи главного бухгалтера учреждения)

Приложение 6

N п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
3	Профессиональные образовательные учреждения	3,0	3,0	1,7

Приложение № 7. Объемные показатели для отнесения учреждения по сопровождению деятельности министерства образования Красноярского края (далее - учреждение) к группам по оплате труда руководителя учреждения

Приложение № 7

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

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

N п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Наличие филиалов на территории Красноярского края	за каждый филиал	25
2	Количество работников в учреждении	из расчета на каждого работника	1
3	Получение и выдача товарно-материальных ценностей в календарном году	за каждую единицу	0,01, но не более 200
4	Количество краевых государственных образовательных учреждений, в отношении которых проведен мониторинг содержания зданий и сооружений, закрепленных на праве оперативного управления за краевыми государственными учреждениями, путем проведения осмотров их технического состояния	за каждое учреждение	10
5	Наличие автотранспортных	за каждую единицу	1

	средств в учреждении		

Приложение № 8. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Игарский многопрофильный техникум»

Приложение № 8

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		Наименование	Индикатор	
Методист	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30
	Наличие системы управленческих мероприятий по контролю качества образования	Наличие качественных локальных актов, учебно-программной документации, методик оценки образовательных достижений, мониторинг образовательных достижений обучающихся	1	10
	Введение новых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)	Количество открытых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)	1	20
	Повышение квалификации инженерно-педагогических работников	Процент работников, прошедших стажировку, курсы повышения квалификации	20%	20 1 раз в квартал
	Позиционирование учебного заведения	Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации	На городском уровне	10
			На региональном уровне	30
		Участие в обновлении сайта учебного заведения	Постоянно	15

	Внедрение в учебный процесс новых педагогических технологий и инноваций	Процент педагогических работников, использующих новые педагогические технологии или их	50%	20

		элементы		
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	1	10
		Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся	1	10
	Проведение мероприятий с обучающимися	В учебном заведении	1	10
		На городском уровне	1	15
	Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности	Руководство проектами	1	50
		Обобщение опыта на всероссийском уровне(публикации)	1	20
		Обобщение опыта на краевом уровне (публикации)	1	15
		Обобщение опыта на городском уровне (публикации)	1	10
		Оказание консультативной и практической помощи педагогическим работникам по соответствующим направлениям деятельности	3	5
	Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях,, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах	В учебном заведении	1	10
		В рамках города	1	15
		В рамках региона	1	20
		На всероссийском уровне		40
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	Количество инженерно-педагогических работников, получивших квалификационную категорию	1	10
	Реализация проектов	Корпоративных	1	15
		Региональных	1	20
		Национальных	1	30

Старший мастер	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30
	Обеспечение безопасности образовательного процесса	Контроль за выполнением правил по охране труда и пожарной безопасности при проведении учебной и производственной практики	100%	10
	Трудоустройство выпускников	Процент трудоустроенных выпускников в первый год после окончания	60%	30
	Связь с предприятиями - социальными партнерами	Заключение договоров о совместной деятельности (целевые договоры), трудоустройство выпускников	50%	10
		Участие в заключении договоров с организациями и хозяйствами о проведении учебной (производственной) практики и осуществление контроля за их выполнением	50 %	20
	Позиционирование учебного заведения	Освещение деятельности образовательного учреждения с средствах массовой информации	На городском уровне	10
			На региональном уровне	20
	Внедрение в учебный процесс новых педагогических технологий и инноваций	Процент мастеров производственного обучения, использующих новые педагогические технологии или их элементы	50%	20
		Проведение инструктивно-методических совещаний, связанных с проведением учебной и производственной	1	10

		практики		
		Проведение отбора оборудования и соответствующей оснастки к занятиям в соответствии с требованиями ФГОС, совершенствование материально-технической базы	1 раз в квартал	20
		Подготовка совместно с мастерами производственного обучения методического и материально-технического обеспечения для сдачи квалификационных и демонстрационных экзаменов по профессиональным модулям и ГИА	1	10
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Участие в проведении работы по профессиональной ориентации	1	10
		Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	1	10
		Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся	1	10
	Проведение мероприятий с обучающимися	В учебном заведении	1	10
		На городском уровне	1	15
	Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности	Руководство проектами	1	50
		Обобщение опыта на всероссийском уровне(публикации)	1	20
		Обобщение опыта на краевом уровне (публикации)	1	15
		Обобщение опыта на городском уровне (публикации)	1	10

	Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях,, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах	В учебном заведении	1	10
		В рамках города	1	15
		В рамках региона	1	20
	Реализация проектов	Корпоративных	1	15
		Региональных	1	20
		Национальных	1	30
Педагогические работники: преподаватели, мастера производственного обучения	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20
	Обеспечение безопасности образовательного процесса	Соблюдение правил, норм и инструкций по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности при проведении учебной и производственной практики	100%	10
	Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся	Процент качества обученности	80-70 %	20
			70-60 %	15
			60-50 %	10
	Сохранность контингента обучающихся	Процент отчисленных обучающихся по неуважительной причине	0%	20
			До 4%	15
	Методическая работа, аналитическая, экспертная деятельность	Наличие учебно-методических материалов	100%	20
		Работа в качестве эксперта (олимпиады, чемпионаты по стандартам Ворлдскиллс России, аттестация педагогов и др.)	1	5
		Подготовка аналитических материалов (по результатам промежуточной аттестации, ГИА, входного контроля, олимпиад по дисциплинам,	1	10

		предметных недель)		
		Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне(публикации)	1	15
		Призовое выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, педагогических чтениях	1	15
		участие в работе комиссий (экспертной, аттестационной),	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10
		наставническая работа Наставничество в отношении молодых педагогов	методическое сопровождение молодого специалиста	20
	Достижение обучающихся	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства, творческих конкурсах	В учебном заведении	5
			На городском уровне	10
			На краевом уровне	15
			На всероссийском уровне	20
		Призовое место в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства, творческих конкурсах	В учебном заведении	10
			На городском уровне	20
			На краевом уровне	40
			На всероссийском уровне	50
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Участие в проведении работы по профессиональной ориентации	1	10

участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа

постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации

		Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	1	10
		Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся	1	10
		Участие в разработке и реализации проектов	1	50
		Выполнение дополнительных работ	1	10
	Повышение образовательного	Аттестационные мероприятия	1	5

	уровня			
	Реализация проектов	Корпоративных	1	15
		Региональных	1	20
		Национальных	1	30
	Наставничество	Успешное постинтернатное сопровождение	1	15
		Социально-психолого-педагогическая поддержка	1	15
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель, педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания, тьютор	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной и регламентирующей документации	100%	20
	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	20%	40
	Обеспечение занятости обучающихся	Отсутствие самовольных уходов обучающихся из учреждения, являющихся детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей и других категорий обучающихся	0	30
	Достижение обучающихся	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	В учебном заведении	5
			На городском уровне	10
			На краевом уровне	15
			На всероссийском уровне	20
		Призовое место в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	В учебном заведении	10
			На городском уровне	20
			На краевом уровне	40
			На всероссийском уровне	50
	Профилактическая, индивидуальная	Процент охвата обучающихся	50%	20

	работа с	Привлекает к работе	1	10

	обучающимися	с обучающимися работников организаций культуры и спорта, родителей, общественность		
	Выполнение индивидуального плана работы	Качественная реализация мероприятий	1	10
	Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие учебно-методических материалов	100%	20
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Количество травм, несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся	0	20
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	1	10
		Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся	1	10
		Участие в разработке и реализации проектов	1	40
		Выполнение дополнительных работ	1	5
	Повышение образовательного уровня	Аттестационные мероприятия	1	5
	Реализация проектов	Корпоративных	1	15
		Региональных	1	20
		Национальных	1	30
	Наставничество	Успешное постинтернатное сопровождение	1	15
		Социальнопсихолого-педагогическая поддержка	1	15
Учебно-вспомогательный персонал: библиотекарь	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10
	Охват читателей	Процент учащихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	20 один раз в квартал

	Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 10%	10
	Сопровождение обучающихся в исследовательской деятельности	Участие в олимпиадах, научнопрактических конференциях, конкурсах	В учебном заведении	5
			На городском уровне	10
			На краевом уровне	15
			На всероссийском уровне	20
		Призовое место в олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	В учебном заведении	10
			На городском уровне	20
			На краевом уровне	40
			На всероссийском уровне	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	1 мероприятие	3
	Позиционирование учебного заведения	Освещение деятельности образовательного учреждения с средствах массовой информации	На городском уровне	10
			На районом уровне	20
			На региональном уровне	30
	Реализация проектов	Корпоративных	1	15
		Региональных	1	20
		Национальных	1	30
Обслуживающий персонал: комендант, кладовщик, машинист по стирке белья	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов	0	40
	Обеспечение сохранности имущества, его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10

	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	20

	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10
	Инициатива и творческий подход	Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1	5
	Оперативность работы	Замечания по оперативности	0	5
	Качество выполняемых работ	Замечания по качеству	0	10
Обслуживающий персонал: слесарь-сантехник, дворник, слесарь-ремонтник, уборщик производственных и служебных помещений, сторож, дежурный по общежитию, электромонтер	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов	0	40
	Обеспечение сохранности имущества, его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	20
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах	Постоянно	20
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10
	Инициатива и творческий подход	Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1	5
	Оперативность работы	Замечания по оперативности	0	5
	Качество выполняемых работ	Замечания по качеству	0	10
	Бесперебойная и безаварийная работа	Замечания по бесперебойной и безаварийной работе	0	20
	Благоустройство территории учреждения	Благоустройство близлежащей территории	Постоянно	30
Учебно-вспомогательный персонал: водитель	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники	Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов	0	40

	безопасности, пожарной безопасности,			
	Оперативность работы	Замечания по оперативности	0	10
	Бесперебойная и безаварийная работа	Эффективная и качественная работа по обеспечению технической исправности автотранспорта	Без замечаний	10
		Эффективная и качественная работа по обеспечению безаварийной перевозки людей	Отсутствие ДТП, замечаний	10
		Обеспечение своевременного прохождения техосмотра, обеспечение автострахования	Без замечаний	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие в погрузочно-разгрузочных работах	Постоянно	20
Учебно-вспомогательный персонал: специалист по кадрам, инспектор по кадрам, секретарь учебной части, секретарь директора, лаборант	Ведение документации	Своевременное оформление текущей и регламентирующей документации	100%	20
	Соблюдение законодательства	Штрафы, замечания, взыскания	0	30
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	20
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	20
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10
Учебно-вспомогательный персонал: бухгалтер, экономист	Ведение документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20
	Соблюдение законодательства	Штрафы, замечания, взыскания	0	60
	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению	Наличие замечаний	0	10

	бухгалтерского учета			
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	30
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10
	Техническое и программное обеспечение	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	Постоянно	10
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1	10
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	30
Обслуживающий персонал: электроник	Обеспечение функционирования сайта учреждения	Своевременное обновление	Постоянно	20
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	60
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	постоянно	20
	Работа с входящей документацией	Подготовка ответов	Своевременно	20
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложение администрации по эффективной организации работы	1	10
		Участие в реализации образовательных проектов	1	50

		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1	10
	Выполнение ремонта ПК и отдельных устройств своими силами или силами третьих лиц	Качественное выполнение ремонта	Своевременно	20

Приложение 9. Порядок выплаты повышающего коэффициента по должностям педагогических работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждений «Игарский многопрофильный техникум"

Приложение № 9

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам: - высшей квалификационной категории; - первой квалификационной категории	 25% 15%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: - для педагогических работников профессиональных образовательных учреждений	 20%

Приложение № 10. Размер персональных выплат работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждений «Игарский многопрофильный техникум"

Приложение 10

№ п\п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	За опыт работы в занимаемой должности <**>	
	от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата наук<***> при наличии ученой степени доктора наук <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук<***> при наличии ученой степени доктора наук <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	15% 25% 30% 25% 30%
	свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук<***> при наличии ученой степени доктора наук <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	25% 35% 40% 35% 40%
2	За сложность, напряженность и особый режим работы	
	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке): преподавателям профессиональных образовательных учреждений: - русского языка, литературы, математики; - общепрофессиональных дисциплин; - прочих общеобразовательных дисциплин; за классное руководство<****> за заведывание элементами инфраструктуры: <*****> - кабинетами, лабораториями; - учебно-опытными участками, мастерскими, спортивными залами	 15% 10% 5% 2700,00 10% 20%
3	Молодым специалистам, впервые окончивших одно из учреждений высшего или среднего профессионального	20%

	образования и заключившим в течении 3 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	
4	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья <*****>	
	в одной учебной группе	5000 рублей
	в двух и более учебных группах	10000 рублей

<*> без учета повышающих коэффициентов.

<**> размер 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 профессиональных образовательных учреждений. Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя. Куратора в группе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации. Для групп, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<*****> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам;

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

Приложение № 11. Размер выплат по итогам работы работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждений «Игарский многопрофильный техникум"

Приложение 11

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств	25 50
Объем ввода законченных ремонтов объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнение в срок, в полном объеме	25 50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		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

Приложение № 12. Расчет почасовой оплаты труда преподавателей и других педагогических работников Учреждения и расчет размера доплаты за один рабочий день для иных работников Учреждения для начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Приложение 12

Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в Учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение.

Размер оплаты за 1 час для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю по следующей формуле:

$С_п = ФОТ_п/(4,3хЧ_п)$, где

$С_п$– размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников (преподаватель);

$ФОТ_п$ – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_п$ – общее количество часов педагогических работников в неделю;

4,3 – среднее число недель в месяце;

Расчет на 01.10.2020 года (преподаватель):

$ФОТ_п$ = 852 539,75 рублей;

$Ч_п$ = 460,33 часов по тарификации на 01.10.2020;

4,3 = среднее число недель в месяце

*$С_п$ = 852 539,75/(4,3*460,33)*
$С_п$ = 430,70 рублей.

Размер оплаты за 1 час для педагогических работников (преподаватель) на 01.10.2020 составляет в размере 430,70 рублей с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$С_р = ФОТ_р/Ч_р/Д$, где

$С_р$ – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$ФОТ_р$ – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающей оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$Ч_р$ – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

Д – число рабочих дней в году.

Расчет на 01.10.2020 года (мастер производственного обучения):

$ФОТ_р$ – 1 905 603,37 рублей;

Д – 298 (по производственному календарю для шестидневной рабочей недели);

$С_р$ = 1 905 603,37/5,78/298

$С_р$ = 1 106,34 рубля.

Размер оплаты за 1 (один) день для педагогических работников (мастер производственного обучения) на 01.10.2020 составляет в размере 1 106,34 рублей с учетом районного коэффициента и северной надбавки.