

УТВЕРЖДАЮ

Директор краевого государственного  
бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
«Красноярский колледж радиоэлектроники  
и информационных технологий»

А.В. Войнов

«01» июня 2020 год



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«КРАСНОЯРСКИЙ КОЛЛЕДЖ РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ И  
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»  
(КГБПОУ «ККРИТ»)  
С 01 ИЮНЯ 2020 ГОДА *N185***

г. Красноярск, 2020

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3 - 4
2. Порядок и условия оплаты труда работников.....	5
2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения .....	5 - 16
2.2. Выплаты компенсационного характера.....	16 - 18
2.3. Выплаты стимулирующего характера.....	18 - 24
3. Единовременная материальная помощь.....	24
4. Оплата труда руководителей, заместителей и главного бухгалтера.....	24 - 37
5. Условия оплаты молодым специалистам.....	37
6. Оплата труда педагогических работников.....	37 - 38
7. Выплаты при суммированном учете рабочего времени.....	38
8. Оплата труда прочих работников.....	38 - 39
9. Определение размера средств, направляемых на оплату труда работников учреждения, от приносящей доход деятельности.....	39 - 40
10. Заключительные положения.....	40
Приложение 1 к Положению об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий» (КГБПОУ «ККРИТ») – Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.....	41
Приложение 2 к Положению об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий» (КГБПОУ «ККРИТ») – Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения.....	42
Приложение 3 к Положению об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий» (КГБПОУ «ККРИТ») – Показатели для отнесения учреждения по сопровождению деятельности министерства образования Красноярского края (далее - Учреждение), к группам по оплате труда руководителя учреждения.....	43 - 44
Приложение 4 к Положению об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий» (КГБПОУ «ККРИТ») – Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности – «Образование профессиональное среднее».....	45
Приложение 5 к Положению об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий» (КГБПОУ «ККРИТ») – Показатели и критерии балльной оценки результативности труда для установления стимулирующих выплат по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал), по балльной оценке.....	46 - 47
Приложение 6 к Положению об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий» (КГБПОУ «ККРИТ») – Показатели (критерии оценки) результативности труда для установления работникам учреждения выплат стимулирующего характера за отчетный период (месяц, квартал), по балльной оценке.....	48 - 108

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«КРАСНОЯРСКИЙ КОЛЛЕДЖ РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ И  
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»  
(КГБПОУ «ККРИТ»)**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящие Положение об оплате труда работников Краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий» (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»;
- Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»,
- Законом Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 «Об образовании в Красноярском крае»;
- Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 г. N 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки красноярского края»;
- Постановлением Правительства Красноярского края от 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»;
- Постановление Правительства Красноярского края от 31.03.2020 г. № 181-п «О внесении изменений в отдельные постановления правительства Красноярского края, регулирующие вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- 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 колледж радиоэлектроники и информационных технологий»;

- Коллективным договором краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий».

1.2. Положение предусматривает введение системы оплаты труда работников учреждения на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Наименование должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником и профессий рабочих (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденными в порядке, установленном действующим законодательством.

1.4. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по ПКГ, и по должностям, не предусмотренным ПКГ;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.6. Условия оплаты труда работников определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения (Положением об оплате труда работников учреждения), трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, учитывающим требования к уровню квалификации (за исключением должностей, не предусмотренных ПКГ).

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

### 2.1. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

2.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются утвержденными:

- Постановление Минтруда РФ от 03.03.1993 г. № 43 «О внесении изменений и дополнений в тарифно-квалификационные характеристики по общеотраслевым профессиям рабочих»;

- приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.05.2012 г. № 559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

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

- приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

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

- приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приказ 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 (в редакции изменений и дополнений);

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

- приказ Министерства образования и науки 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»;

- Постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 г. N 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждения, относящихся к основному персоналу по виду экономической деятельности»;

- Постановление Правительства Красноярского края от 31.03.2020 г. № 181-п «О внесении изменений в отдельные постановления правительства Красноярского края, регулирующие вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;

1 Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>		
Секретарь учебной части		3 237,0
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	3 409,0 *
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения,	3 783,0
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 592,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 365,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования  педагог-организатор, социальный-педагог	5 853,0
	при наличии высшего профессионального образования  педагог-организатор, социальный-педагог	6 666,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования  воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог	6 411,0
	при наличии высшего	7 302,0

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
	профессионального образования воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования  преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист	7 016,0
	при наличии высшего профессионального образования  преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист	7 994,0

(\*) - Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 849,00 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5 224,00 руб.

## 2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень		3 409,0

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
архивариус, комендант, комендант здания, паспортист, секретарь	
2 квалификационный уровень старший архивариус, старший комендант, старший комендант здания старший паспортист, старший секретарь	3 596,0
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, инспектор по учету и бронированию военнообязанных	3 783,0
2 квалификационный уровень старший инспектор по кадрам, старший лаборант, старший секретарь руководителя; инспектор по кадрам 2 категории, лаборант 2 категории, секретарь руководителя 2 категории, инспектор по учету и бронированию военнообязанных 2 категории	4 157,0
3 квалификационный уровень инспектор по кадрам 1 категории, лаборант 1 категории, секретарь руководителя 1 категории, инспектор по учету и бронированию военнообязанных 1 категории	4 567,0
4 квалификационный уровень ведущий инспектор по кадрам, ведущий лаборант, ведущий секретарь руководителя, ведущий инспектор по учету и бронированию военнообязанных	5 764,0
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>	
1 квалификационный уровень бухгалтер, документовед, инженер по организации эксплуатации	4 157,0



Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
и ремонту зданий и сооружений, инженер – программист (программист), инженер – электроник, специалист по кадрам, экономист, юристконсульт	
2 квалификационный уровень  Бухгалтер 2 категории, документовед 2 категории, инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений 2 категории, инженер – программист (программист 2 категории) 2 категории, инженер – электроник 2 категории, специалист по кадрам 2 категории, экономист 2 категории, юристконсульт 2 категории	4 567,0
3 квалификационный уровень  Бухгалтер 1 категории, документов 1 категории, инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений 1 категории, инженер – программист (программист 1 категории) 1 категории, инженер – электроник 1 категории, специалист по кадрам 1 категории, экономист 1 категории, юристконсульт 1 категории	5 014,0
4 квалификационный уровень  ведущий бухгалтер, ведущий документовед, ведущий инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, ведущий инженер – программист (ведущий программист), инженер – электроник, ведущий специалист по кадрам, ведущий экономист, ведущий юристконсульт	6 027,0

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.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>	

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
	при наличии среднего профессионального образования библиотекарь	4 567,0
	при наличии высшего профессионального образования библиотекарь	5 764,0

4. Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных и служебных помещений	2 928,0
2 квалификационный уровень	старший гардеробщик, старший дворник, старшая кастелянша, старший кладовщик, старший сторож (вахтер), старший уборщик производственных и служебных помещений	3 069,0
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь – сантехник, столяр, техник - электрик	3 409,0
2 квалификационный уровень	водитель автомобиля, слесарь – сантехник, столяр	4 157,0
3 квалификационный уровень		4 567,0

4 квалификационный уровень водитель автомобиля	5 502,0
---	---------

#### 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	8 316,0
2 квалификационный уровень заведующий отделением, заведующий практикой, руководитель центра дуальной подготовки, начальник отдела учебной и воспитательной работы	8 939,0
3 квалификационный уровень	9 644,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4 157,0
3 квалификационный уровень	4 567,0
4 квалификационный уровень	5 764,0
5 квалификационный уровень	6 511,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень заместитель главного бухгалтера	7 037,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	7 563,0

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
начальник информационно-вычислительного центра	
2 квалификационный уровень	8 762,0
3 квалификационный уровень	9 435,0

(\* ) - утвержденная Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7 037,0
Специалист по охране труда	4 157,0
Специалист по охране труда II категории	4 567,0
Специалист по охране труда I категории	5 014,0

2.1.2. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям педагогических и медицинских работников, выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, на основании приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009г. № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы» (в ред. Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 09.08.2011 № 47-04/1, Приказа министерства образования Красноярского края от 21.11.2016 № 49-11-04).

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

- 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 Красноярского края;

K - повышающий коэффициент.

- 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, установленных в данном пункте настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

- Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических и медицинских работников по следующим основаниям:

Таблица

п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
	За наличие квалификационной категории педагогическим и медицинским работникам:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%
	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников профессиональных образовательных учреждений	20%

- Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2,$$

где:

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

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

- Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

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

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

$$K2 = Q1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

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

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

$$Q1 = Q - Q2 - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

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

2.1.3. Условия оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория

Оплата труда педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, на основании приказа министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», осуществляется за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

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

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда устанавливается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Учитель; Учитель физкультуры (физвоспитания); Преподаватель физкультуры (физвоспитания); Инструктор по физкультуре; Старший тренер – преподаватель; Тренер – преподаватель	Преподаватель
Учитель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Учитель физкультуры (физвоспитания); Преподаватель физкультуры (физвоспитания); Инструктор по физкультуре; Старший тренер – преподаватель; Тренер – преподаватель	Руководитель физвоспитания
Учитель технологии; Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; Инструктор по труду	Мастер производственного обучения

- размер оплаты труда за один час (вакантные часы) педагогических работников, выполняющих ведение дополнительных часов, не входящих в учебную годовую нагрузку определяется по следующей формуле:

$Сп = ДО / Пед. Н мес.,$

Сп – размер оплаты за один час работы для педагогических работников;

ДО – должностной оклад;

Пед. Н мес. – педагогическая нагрузка на месяц (72 часа – преподаватели, 144 час – мастер п/о);

- Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы 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:

$$C_p = (D_O / H \text{ мес.}) \times П, \%$$

$C_p$  – размер оплаты за один час (день) работы для иных работников;

$D_O$  – должностной оклад;

$H$  мес. – норма рабочих часов (дней) в месяц;

$П, \%$  - процент оплаты.

## 2.2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленных Положением, относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются, так как, условия труда являются безопасными (часть 4 статья 219 ТК РФ).

- 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).

2.2.1. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера, указанные в пункте 2.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края и пунктами 2.2.2 – 2.2.12 настоящего Положения.

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

- 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).

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

2.2.4. Выплаты компенсационного характера 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).

2.2.5. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 6:00 часов), определенного из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителям легковых автомобилей устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы работника в следующем размере:



№ п/п	Размер компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Наименование должностей
1	2	3
1	15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	работникам учреждения (за исключением водителей автомобиля)
2	25% оклада (должностного оклада)	водители автомобиля

2.2.7. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливаются работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно статье 152 ТК Российской Федерации 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.

Конкретные размеры выплат работникам учреждения за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

2.2.8. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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 включаются 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;

2.2.9. Доплата за совмещение профессий (должностей) 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.

2.2.10. 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 указанием содержания и объема дополнительной работы. Доплата может быть установлена в твердой денежной сумме либо в процентах к должностному окладу или заработной плате работника.

2.2.11. 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.

2.2.12. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южном районе Красноярского края.

2.2.13. Все виды компенсационных выплат устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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.

### **2.3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

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

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, настоящим Положением, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

В целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности к их окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах объема средств (бюджетных ассигнований) на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения, а также средств, полученных в учреждении от приносящей доход деятельности и направленных в установленном порядке на оплату труда работников.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления работникам учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, определяются 2.3.2 – 2.3.5 настоящего Положения.

Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения для выплат стимулирующего характера, определенных пунктами 2.3.6 – 2.3.7 настоящего Положения, с учетом специфики деятельности и уставным задачам учреждения.

2.3.2. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда 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.

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

Выплаты стимулирующего характера утверждены приказом Министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 г. № 988 «Об утверждении видов, условий размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Красноярского края».

2.3.3. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений".

Работникам учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (*)
1	2	3
1	за опыт в занимаемой должности (**)	
1.1	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения (***)	15%
	При наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения (***)	20%
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» (***)	15%
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» (***)	20%
1.2	От 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения (***)	25%
	При наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения (***)	30%

	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» (***)	25%
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» (***)	30%
	Свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения (***)	35%
	При наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения (***)	40%
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» (***)	35%
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» (***)	40%
2	За сложность, напряженность и особый режим работы	
2.1	Проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	Преподавателям истории, биологии, философии, обществознания, астрономии, права, экономики, информатики, информационные технологии, дисциплин общего гуманитарного и социально-экономического, общепрофессионального и профессионального циклов	5%
	Преподавателям физики, химии, иностранного языка	10%
	Преподавателям русского языка, литературы, математических дисциплин, черчения	15%
2.2	За классное руководство, кураторство (****)	2 700,00 руб.
2.3	За заведование элементами инфраструктуры (*****):	
	Кабинетами, лабораториями	10%
	Учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
3	Молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течении трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучение либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	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 учреждения.

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,00 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек.

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

(\*\*\*\*\*) – от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южном районе Красноярского края. (Постановление Министерства труда Российской Федерации от 11.09.1995 г. № 49, Разъяснения от 11.09.1995 г. № 3 «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях»)).

2.3.4. Работникам, 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), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается 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, 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.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом Положения персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южном районе Красноярского края.

2.3.4.1. Работникам, 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 заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 г. N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта Положения при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южном районе Красноярского края.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южном районе Красноярского края.

2.3.5. Выплаты, предусмотренные пунктом 2.3.2 настоящего Положения, за исключением персональных выплат, устанавливаются ежеквартально, ежемесячно или на год, за исключением выплат за по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

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

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

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

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

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

где:

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

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

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

где:

$Q_{\text{зп}}$  - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

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

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

2.3.6. По решению руководителя учреждения работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно:

с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

2.3.7. Работникам учреждения по решению руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются выплаты по итогам работы за квартал (месяц):

с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

2.3.8. Виды выплат отвечают уставным задачам учреждения. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2.3.9. Все виды стимулирующих выплат устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

2.3.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 15 % от фонда оплаты труда Учреждения. (Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 (редакция от 21.11.2016)).

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

2.3.11. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работников, вправе учитывать аналитическую информацию совета Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и 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 состав комиссии должен быть включен представитель представительского органа работников Учреждения.

2.3.12. 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.

### **3. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

3.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

3.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), в связи со смертью работника его семье.

3.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3,0 тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 3.2 настоящего раздела.

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

### **4. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- должностной оклад,
- выплаты компенсационного характера
- стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

4.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 4.15 настоящего Положения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя,



заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется Министерством образования Красноярского края в размере, не превышающем размера, предусмотренного настоящим положением и на основании приказа министерства образования Красноярского края от 01.03.2017 г. № 16-11-04 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, в отношении которых министерство образования Красноярского края исполняет функции или полномочия учредителя, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений краевых государственных учреждений, в отношении которых министерство образования Красноярского края исполняет функции или полномочия учредителя (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)».

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с приложением 1 и 2 к настоящему Положению.

4.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, определенных в приложении 3 к настоящему Положению.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается министерством образования Красноярского края и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

4.3.1. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру при наличии квалификационной категории, может устанавливаться повышающий коэффициент к должностному окладу в следующих размерах:

N п/п	Интерпретация критерия оценки показателя	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу, %
1	Наличие первой квалификационной категории	15 %
2	Наличие высшей квалификационной категории	20 %

4.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (приложение 1 к настоящему Положению) и перечнем должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 4 к настоящему Положению.

4.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера

учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

4.6. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются пунктами 2.2 раздела II настоящего Положения.

4.7. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются следующие персональные выплаты:

4.7.1. Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению Министерства образования Красноярского края на срок не более 1 года. А заместителям руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя учреждения.

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)  свыше 3	30%  60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательном учреждении	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по сопровождению деятельности министерства образования Красноярского края	60%
	(в ред. Постановления Правительства Красноярского края от 14.12.2017 N 752-п)	
	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).

4.9. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада, по решению министерства образования Красноярского края. А заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются ежемесячно (ежеквартально) в процентах от должностного оклада, на основании приказа руководителя.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителю учреждения устанавливаются по решению министерства образования Красноярского края, а заместителям руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения в следующих размерах:

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностном у окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя, надзорных органов и удовлетворенность участников образовательного процесса	отсутствие претензий к деятельности руководителя учреждения со стороны учредителя, граждан	40%
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	отсутствие претензий со стороны учредителя, надзорных органов, руководителя учреждения, граждан	40%

		процесса		
		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%
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,	соответствие нормам законодательства предоставленных	40%

		семинарах, совещаниях, конференциях	отчетов, документов	
--	--	---	------------------------	--

-----  
<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

4.10. Выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливаются по решению министерства образования Красноярского края, а заместителям руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения в следующих размерах:

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии	отсутствие травм, несчастных случаев	20%
		результативность участия в региональных мероприятиях (победители, призовые места)	на региональном уровне	15%
Заместитель руководителя	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Управленческая культура	обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач учреждения	отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	10%

	обеспечение профессионального развития педагогических работников (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	доля педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией не менее 50%	10%
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 качество выполняемых работ		
	Управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами структурного подразделения 100%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

4.11. Руководителю учреждения устанавливаются по решению министерства образования Красноярского края, а заместителям руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал и выплачиваются ежемесячно с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в следующих размерах:

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность учреждения	организация целевого обучения	доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, 1%	20%
		сохранность контингента обучающихся	90%	15%
		организация системы работы, направленной на профилактику противоправного поведения обучающихся	доля правонарушений, совершенных обучающимися, не более 3%	20%
		организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии, 40%, наличие систематической работы центров содействия трудоустройству	30%



		реализация региональных, федеральных, международных программ, проектов, координация деятельности территориальных объединений	регионального, федерального уровней координация деятельности территориальных объединений	40%
	Эффективность реализуемой кадровой политики	создание условий для обучения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	отсутствие замечаний надзорных органов, связанных с нарушением в организации прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10%
		обеспечение профессионального развития педагогических работников	доля педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией не менее 50%	20%
Заместитель руководителя	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	доля правонарушений, совершенных обучающимися, не более 3%	20%

	обучающихся		
	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%
Главный бухгалтер	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Результативность	исполнение	99% - 100%

	учреждения	бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения	95% - 98%	30%
		ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов, учредителя	50%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

4.12. Руководителю учреждения устанавливаются по решению министерства образования Красноярского края, а заместителям руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя учреждения по итогам работы с учетом выполнения показателей результативности деятельности учреждения в следующих размерах:

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.

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.

4.13. Бюджетные ассигнования на осуществление стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя.

Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения, определяется настоящим Положением:

№ п/п	Тип учреждения	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения <*>
1	2	3
1	Профессиональное образовательное учреждение	32

-----  
<\*> С учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южном районе Красноярского края.

4.14. Объем денежных средств, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

4.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется Министерством образования Красноярского края в размере:

п/п	Тип учреждения	Кратность
	Профессиональное образовательное учреждение	

1	Руководитель	2,5
2	Заместитель руководителя	2,5
3	Главный бухгалтер	2,4

4.16. Руководителю учреждения по решению Министерства образования Красноярского края, а заместителям руководителя и главному бухгалтеру по решению руководителя учреждения может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная пунктами 3.1 - 3.4 раздела III настоящего Положения.

## **5. 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 пять лет работы с момента окончания учебного заведения среднего или высшего профессионального образования

## **6. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

6.1. 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».

6.2. 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.

6.3. 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.

6.4. 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%.

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

6.6. 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».

6.7. 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.

6.8. 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.

6.9. Кроме минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения, из числа педагогических работников, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2.2. настоящего Положения, а также выплаты стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством, нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, коллективным договором, разделом 2.3. настоящего Положения.

## **7. ВЫПЛАТЫ ПРИ СУММИРОВАННОМ УЧЕТЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

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

7.2. Расчетным периодом является год.

## **8. ОПЛАТА ТРУДА ПРОЧИХ РАБОТНИКОВ**

8.1. 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».

8.2. 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».

8.3. 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».

8.4. 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».

8.5. 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».

8.6. С учетом условий труда работникам учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2.2 настоящего Положения.

8.7. Стимулирующие выплаты прочим работникам устанавливаются в соответствии с разделом 2.3 настоящего Положения.

## **9. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9.1. Оплата труда работников учреждения, с которыми заключены срочные трудовые договоры для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, осуществляется полностью за счет средств от приносящей доход деятельности по системам оплаты труда, установленных в учреждении. Размер средств, направляемых на оплату труда работников, от приносящей доход деятельности устанавливается учреждением самостоятельно, но не более 70 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности.

9.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и работникам.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю 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:

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

			приносящей доход деятельности
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному выполнению 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

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплату заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

10.2. стимулирующие выплаты от доходов, полученных от приносящей доход деятельности могут выплачиваться в процентном и в балльном соотношении.

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

10.4. Оплата (по внебюджетной деятельности) - размер оплаты труда за один час (вакантные часы) педагогических работников, выполняющих ведение дополнительных часов, не входящих в учебную годовую нагрузку определяется по следующей формуле:

$$Сп = ДО / Пед. Н мес.,$$

Сп – размер оплаты за один час работы для педагогических работников;

ДО – должностной оклад;

Пед. Н мес. – педагогическая нагрузка на месяц (72 часа – преподаватели, 144 час – мастер п/о);

- Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и тоже рабочее время, работнику производится доплата.

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

$$Ср = (ДО / Н мес.) \times П, \%$$

Ср – размер оплаты за один час (день) работы для иных работников;

ДО – должностной оклад;

Н мес. – норма рабочих часов (дней) в месяц;

П, % - процент оплаты.

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



**ПОРЯДОК  
ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА),  
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА  
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и рассчитывается по формуле:

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n \cdot DO_i}{n}$$

где:

$DO_{cp}$  - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$DO_i$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

$n$  - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения  
увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников  
краевого государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
«Красноярский колледж радиоэлектроники и  
информационных технологий»  
(КГБПОУ «ККРИТ»)

**КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА,  
ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА  
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ  
К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Учреждение	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		1 группа по оплате труда	2 группа по оплате труда	3 группа по оплате труда	4 группа по оплате труда
1	2	3	4	5	6
1	Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий» (КГБПОУ «ККРИТ»)	2,8 – 3,3	2,2 – 2,7	1,6 – 2,1	1,5

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников  
краевого государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
«Красноярский колледж радиоэлектроники и  
информационных технологий»  
(КГБПОУ «ККРИТ»)

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

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

Для определения объема деятельности учреждения при определении группы по оплате труда 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 краевым	за каждое учреждение	10

	государственным учреждением, путем проведения осмотров их технического состояния		
5	Наличие автотранспортных средств в учреждении	за каждую единицу	1

Приложение 4  
к Положению об оплате труда работников  
краевого государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
«Красноярский колледж радиоэлектроники и  
информационных технологий»  
(КГБПОУ «ККРИТ»)

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТНОСИМЫХ**  
**К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ -**  
**"ОБРАЗОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СРЕДНЕЕ"**

Тип учреждения	Должности, профессии работников учреждения
1. Учреждения: Профессиональное образовательное учреждение	
Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий» (КГБПОУ «ККРИТ»)	Преподаватель, мастер производственного обучения

Приложение 5  
к Положению об оплате труда работников  
краевого государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
«Красноярский колледж радиоэлектроники и  
информационных технологий»  
(КГБПОУ «ККРИТ»)

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ  
БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ  
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ  
ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (МЕСЯЦ, КВАРТАЛ) ПО БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	X	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	участие	50

	проектов		
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50
По итогам работы за период: Заключение договоров о целевом обучении	Наличие договоров	До 10 – договоров	15 баллов
		11 – 20 – договоров	30 баллов
		Свыше 21 договора	50 баллов
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса, подготовки материалов к промежуточной аттестации и ГИА	Наличие утверждённых учебно – методических	В срок и в полном объеме	от 50 до 100 баллов

Приложение 6  
к Положению об оплате труда работников  
краевого государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
«Красноярский колледж радиоэлектроники и  
информационных технологий»  
(КГБПОУ «ККРИТ»)

**ПОКАЗАТЕЛИ**  
(КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ) РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ  
РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (МЕСЯЦ, КВАРТАЛ)  
ПО БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ

Квалификацион ный уровень	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельн ое количес тво баллов (* )
		Наименование	Индикатор	
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования				
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно – вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части)				
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	15



	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Отсутствие жалоб и конфликтов	Постоянно	5
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно – вспомогательного персонала второго уровня (дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения)				
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму)	Ответственное отношение к должностным обязанностям	Отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, а также обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально	100%	10
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений	100%	10
	Ведение профессиональной документации	Оперативность, своевременность, полнота ведения установленной документации (журнал и др.)	100%	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Организация работы по формированию здоровьесберегающей среды и законопослушного поведения у обучающихся	Количество вредных привычек и правонарушений у обучающихся (курение, распитие алкогольных напитков и т.п.), зафиксированных документально	Не более 3% от общего числа проживающих	10
	Обеспечение соблюдения правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности проживающими в общежитии	Количество замечаний по несоблюдению правил пожарной и антитеррористической безопасности	Отсутствие замечаний по ПБ и антитеррористической безопасности	10
	Выполнение дополнительной работы	Количество поручений администрации (директора, заместителей директора и т.д.) и проявление инициативы при создании комфорта для проживающих в общежитии	1 поручение (мероприятие)	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Осуществление контроля за соблюдением распорядка дня и выполнением обучающимися правил поведения	Количество зафиксированных документально самовольных уходов из студенческого общежития	Отсутствуют самовольные уходы	15
	Обеспечение условий безопасности и сохранности жизни и здоровья обучающихся в общежитии	Оперативность, своевременность реагирования по предотвращению ЧС при выявлении у обучающихся нездоровых и	Отсутствуют травмы, несчастные случаи	15

		запрещенных предметов, вещей и продуктов питания		
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе обучающихся и работников	Наличие конфликтных ситуаций	Отсутствуют конфликты	10
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательного учреждения)	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10
	Стабильная деятельность	Организация работы в соответствии с должностными обязанностями и требованиями руководителя	Отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя, работников, обучающихся	10
	Своевременная подготовка и сдача отчетной документации	Нарушение сроков подготовки и сдачи отчетности	0	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Подготовка расписания занятий	Утвержденное расписание	1 раз в семестр	10
	Контроль выполнения расписания	Своевременная замена учебных занятий	Постоянно	15
	Осуществление дополнительных работ	Участие в мероприятиях учреждения	1 участие	10
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Инициатива и творческий подход	Внесение предложений по организации учебного процесса	1 предложение	10
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие конфликтных ситуаций	0	5
	Подготовка информационных материалов к размещению на официальном сайте	Материалы обновляются	Своевременно	10
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (педагог – организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог – психолог, преподаватель, преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист)				
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
2 квалификационный уровень (педагог-организатор)	Ведение профессиональной документации	Оперативность, своевременность, полнота в соответствии с регламентирующей документацией	Постоянно	20
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений	Постоянно	10
	Стабильная деятельность	Своевременное выполнение индивидуального плана работы, отсутствие замечаний, наличие учебно-методических материалов	100%	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижение учащихся	Участие студентов в мероприятиях различных уровней	1 участие	10

	Дополнительная работа	Выполнение поручений директора, заместителей директора и т.д.	100%	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Организация здоровьесберегающей и воспитывающей среды	Количество травм, вредных привычек у обучающихся	0	10
	Инициатива и творческий подход	Проведение дополнительных мероприятий с обучающимися	1	10
	Методическое обеспечение деятельности	Разработка учебно-методических материалов	100%	10
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
2 квалификационный уровень (социальный педагог)	Ведений профессиональной документации	Оперативность, своевременность, полнота в соответствии с регламентирующей документацией	Постоянно	20
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений	Постоянно	10
	Стабильная деятельность	Своевременное выполнение индивидуального плана работы, отсутствие замечаний	Постоянно	10
	Профилактическая, индивидуальная работа с обучающимися	На основании журнала регистрации индивидуальных консультаций	Постоянно	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Достижения учащихся	Участие студентов в мероприятиях различных уровней	За период	10
	Дополнительная работа	Выполнение поручений руководителя	1	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Инициатива и творческий подход	Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек	1 мероприятие	10
	Профилактика правонарушений	Количество правонарушений, совершенных учащимися	0	10
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
3 квалификационный уровень (воспитатель)	Ведение профессиональной документации	Оперативность, своевременность, полнота в соответствии с регламентирующей документацией	Постоянно	20
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений	Постоянно	10
	Стабильная деятельность	Своевременное выполнение индивидуального плана работы, отсутствие замечаний, наличие учебно-методических материалов	100%	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижение учащихся	Участие студентов в мероприятиях различных уровней	1 участие	10

	Дополнительная работа	Выполнение поручений директора, заместителей директора и т.д.	100%	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Организация здоровьесберегающей и воспитывающей среды	Количество травм, вредных привычек у обучающихся	0	10
	Инициатива и творческий подход	Проведение дополнительных мероприятий с обучающимися	1	10
	Методическое обеспечение деятельности	Разработка учебно-методических материалов	100%	10
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
3 квалификационный уровень (мастер производственного обучения)	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений ПВТР и соблюдение графика обязательств мероприятий колледжа	100%	10
	Обеспечение безопасности образовательного процесса	Соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в	100%	10

		соответствии с СанПин		
	Выполнение плана индивидуальной работы	За отчетный период	100%	10
	Методическое обеспечение занятий	Наличие учебно-методических материалов	100%	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения учащихся	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	Участие (5)  Призовое место (10)	10
	Разработка учебно-методических материалов	Разработка учебно-методических пособий по дисциплине	1	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Результаты промежуточной и итоговой аттестации (выплачивается по полугодиям)	Процент абсолютной успеваемости по практике	80%	10
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения по организации практического обучения	1	10
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				



3 квалификационн ый уровень (методист)	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10
	Стабильная деятельность	Организация работы в соответствии с положением о работе и требованиями руководителя	Отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя, работников	10
	Своевременная подготовка и сдача отчетной документации	Нарушение сроков подготовки и сдачи отчетности	0	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обновление содержания образовательных программ	Процент программ, разработанных с участием работодателя	До 10% - (5); 11% - 20% (8); 21% - 30% - (10); 31% - 40% - (12); Свыше 40% - (15)	15
	Повышение квалификации инженерно- педагогических работников	Наличие работников, прошедших повышение квалификации	Более 0	5
	Организация работы методического кабинета	Организация и проведение методических семинаров	1 мероприятие	5
	Проверка учебно- методической документации	Проверка рабочих программ, методических указаний и т.д.	Постоянно	5
	Осуществление дополнительных работ	Участие в мероприятиях учреждения	1 участие	5
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Внедрение в учебный процесс инноваций	Процент педагогических работников. Использующих инновации	Менее 30% - (5); 31% -50% - (8); Свыше 50% - (10)	10
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Подготовка печатной продукции методического содержания, организация методических выставок и т.д.	Постоянно	5
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие конфликтных ситуаций	0	5
	Подготовка информационных материалов к размещению на официальном сайте	Материалы обновляются	Своевременно	5
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
3 квалификационный уровень (педагог - психолог)	Ведение профессиональное документации	Оперативность, своевременность, полнота в соответствии с регламентирующей документацией	Постоянно	20
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений	Постоянно	10
	Стабильная деятельность	Своевременное выполнение индивидуального плана работы, отсутствие замечаний, наличие учебно-методических материалов	100%	20

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оказание психолого-педагогической помощи (Психологическая диагностика, профилактика, коррекционно-развивающая и консультативная деятельность)	Превышение количества обратившихся над рекомендуемыми нормами	На основании журнала регистрации	10
	Дополнительная работа	Выполнение поручений директора, заместителей директора и т.д.	100%	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Инициатива и творческий подход	Консультация работников колледжа по практическому применению вопросов психологии в педагогической деятельности	5	10
		Проведение дополнительных мероприятий с обучающимися	5	10
	Методическое обеспечение деятельности	Разработка учебно-методических материалов	100%	10
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
4 квалификационный уровень (преподаватель)	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10

	Обеспечение безопасности образовательного процесса	Соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с СанПин	100%	5
	Удовлетворенность участников образовательного процесса	Наличие жалоб и конфликтных ситуаций	0	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения учащихся	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства (по согласованию со старшим методистом и ПЦК)	- Участие очное (10); - участие заочное (5);  Призовое место: - участие очное (30); - участие заочное (10)	30
	Результаты промежуточной и итоговой аттестации учащихся (2 раза/год по итогам сессии)	Процент качества обученности	50%	20

	Сохранность контингента обучающихся	Процент отсева учащихся по неуважительной причине	0	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Методическое и материальное обеспечение занятий	Разработка актуальных учебно – методических материалов (кроме материалов обязательного УМК)	Наличие новой утвержденной разработки	5
	Проведение научно – исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	Наличие публикаций	5
		Участие преподавателей в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства (по согласованию со старшим методистом и ПЦК)	- участие очное (10); - участие заочное (5);  Призовое место: - участие очное (30); - участие заочное (10)	30
		Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном	Наличие выступлений внутри учебного заведения (5);  Наличие выступлений на сторонних мероприятиях (10)	10

		заведении		
	Инициатива и творческий подход к организации учебно – воспитательного процесса	Организация и проведение внеклассных мероприятий	Наличие проведенных мероприятий	10
		Организация и проведение социально – значимых акций	Наличие проведенных мероприятий	10
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
4 квалификационный уровень (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности)	Ведение профессиональной документации	Оперативность, своевременность, полнота в соответствии с регламентирующей документацией	Постоянно	20
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений	Постоянно	10
	Стабильная деятельность	Своевременное выполнение индивидуального плана работы, отсутствие замечаний, наличие учебно-методических материалов	100%	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения учащихся	Участие студентов в мероприятиях различных уровней	1 участие	10
	Дополнительная работа	Выполнение поручений директора, заместителей	100%	10

		директора и т.д		
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Организация здоровьесберегающей и воспитывающей среды	Количество травм, вредных привычек у обучающихся	0	10
	Инициатива и творческий подход	Проведение дополнительных мероприятий с обучающимися	1	10
	Методические обеспечения деятельности	Разработка учебно-методических материалов	100%	10
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
4 квалификационный уровень (руководитель физического воспитания)	Ведение профессиональной документации	Оперативность, своевременность, полнота в соответствии с регламентирующей документацией	Постоянно	20
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений	Постоянно	10
	Стабильная деятельность	Своевременное выполнение индивидуального плана работы, отсутствие замечаний, наличие учебно-методических материалов	100%	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения учащихся	Участие студентов в мероприятиях различных уровней	1 участие	10

	Дополнительная работа	Выполнение поручений директора, заместителей директора и т.д	100%	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Организация здоровьесберегающей и воспитывающей среды	Количество травм, вредных привычек у обучающихся	0	10
	Инициатива и творческий подход	Проведение дополнительных мероприятий с обучающимися	1	10
	Методические обеспечения деятельности	Разработка учебно-методических материалов	100%	10
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
4 квалификационный уровень (старший методист)	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10
	Стабильная деятельность	Организация работы в соответствии с положением о работе и требованиями руководителя	Отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя, работников	10
	Своевременная подготовка и сдача отчётной документации	Нарушение сроков подготовки и сдачи отчетности	0	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обновление содержания образовательных программ	Процент программ, разработанных с участием работодателя	До 10% -(5); 11% - 20% - (8); 21% - 30% - (10); 31% - 40% - (12); Свыше 40% - (15)	15



	Повышение квалификации инженерно-педагогических работников	Наличие работников, прошедших повышение квалификации	Более 0	5
	Организация работы методического кабинета	Организация и проведение методических семинаров	1 мероприятие	5
	Проверка учебно-методической документации	Проверка рабочих программ, методических указаний и т.д.	Постоянно	5
	Осуществление дополнительных работ	Участие в мероприятиях учреждения	1 участие	5
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Внедрение в учебный процесс инноваций	Процент педагогических работников, использующих инновации	<30% - (5); 31% -50% - (8); Свыше 50% - (10)	10
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Подготовка печатной продукции методического содержания, организация методических выставок и т.д.	Постоянно	5
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие конфликтных ситуаций	0	5
	Подготовка информационных материалов к размещению на официальном сайте	Материалы обновляются	Своевременно	5
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»				

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» (архивариус, комендант, комендант здания, паспортист, секретарь, старший архивариус, старший комендант, старший комендант здания, старший паспортист, старший секретарь)				
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационный уровень (архивариус); 2 квалификационный уровень (старший архивариус)	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	10
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	10
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	20
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

1 квалификационн ый уровень (комендант); 2 квалификационн ый уровень (старший комендант)	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения, надзорных органов	0	20
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил деловой этики	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения	0	20
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	Отсутствие замечаний по оперативности	0	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	20
		Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	5
		Выполнение поручений администрации учреждения	Постоянно	5
		Организация работы по вселению и выселению студентов, работников колледжа	Постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10
	Бесперебойная и безаварийная работа	Отсутствие замечаний по бесперебойной, безаварийной работе	0	20
	Инициатива и творческий подход	Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1	5
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационный уровень (комендант здания); 2 квалификационный уровень (старший комендант здания)	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения, надзорных органов	0	20
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил деловой этики	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения	0	20
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	Отсутствие замечаний по оперативности	0	10

	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	20
		Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	5
		Выполнение поручений-администрации учреждения	Постоянно	5
		Благоустройство территории учреждения	Постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10
	Бесперебойная и безаварийная работа	Отсутствие замечаний по бесперебойной безаварийной работе	0	20
	Инициатива и творческий подход	Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1	5
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационный уровень (паспортист); 2 квалификационный уровень (старший паспортист)	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20

	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационный уровень (секретарь);	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной регламентирующей документации	100%	10
2 квалификационный уровень (старший секретарь)	Соблюдение сроков доведения информации до исполнителей	Отсутствие замечаний и жалоб	100%	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение дополнительных работ	Выполнение поручений руководителя	100%	15
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Своевременная подготовка и обработка исходящей и входящей документации	Отсутствие нарушений сроков предоставления информации	100%	15

	Ведение электронного документооборота	Внедрение и использование	Постоянно	20
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, инспектор по учету и бронированию военнообязанных, должности второй, первой, ведущей, старший внутридолжностной категории)				
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационный уровень (инспектор по кадрам); 2 квалификационный уровень (старший инспектор, инспектор по кадрам 2 категории); 3 квалификационный уровень (инспектор по кадрам 1 категории); 4 квалификационный уровень (ведущий инспектор по кадрам)	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	20
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	10
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	10
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	20
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационный уровень (лаборант); 2 квалификационный уровень (старший лаборант, лаборант 2 категории); 3 квалификационный уровень (лаборант 1 категории); 4 квалификационный уровень (ведущий лаборант)	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей	Соответствие положениям должностной инструкции, отсутствие замечаний руководителя	Постоянной	10



Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительной работы	Поручения руководителя	100%	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Поддержка работоспособности оборудования	Бесперебойное функционирование оборудования	Постоянно	5
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационный уровень (секретарь руководителя); 2 квалификационный уровень (старший секретарь руководителя, секретарь руководителя 2 категории); 3 квалификационный уровень (секретарь руководителя 1 категории); 4 квалификационный уровень (ведущий секретарь руководителя)	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной регламентирующей документации	100%	20
	Соблюдение сроков доведения информации до исполнителей	Отсутствие замечаний и жалоб	100%	20

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение дополнительной работы	Выполнение поручений руководителя	100%	15
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Своевременная подготовка и обработка исходящей документации	Отсутствие нарушений сроков предоставления информации	100%	20
	Ведение электронного документооборота	Внедрение и использование	Постоянно	25
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационный уровень (инспектор по учету и бронированию военнообязанных); 2 квалификационный уровень (старший инспектор по учету и бронированию военнообязанных, инспектор по учету и бронированию военнообязанных 2 категории); 3 квалификационный уровень (инспектор по учету и	Введение профессиональной документации	Полнота и соответствие регламентирующей документации	100%	10

бронированию военнообязанн х 1 категории); 4 квалификационн ый уровень (ведущий инспектор по учету и бронированию военнообязанн х)				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительной работы	Поручения руководителя	100%	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Соблюдение законодательства, нормативных сроков оформления и представления документов	Отсутствие замечаний	0	10
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (бухгалтер, документовед, инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, инженер – программист (программист), инженер – электроник, специалист по кадрам, экономист, юристконсульт, должности второй, первой, ведущей внутридолжностной категории)				
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационн ый (бухгалтер); 2 квалификационн ый уровень (бухгалтер 2 категории); 3 квалификационн	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной регламентирующей документации	100%	20

ый уровень (бухгалтер 1 категории); 4 квалификационн ый уровень (ведущий бухгалтер)				
	Соблюдение законодательства	Отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	100%	20
	Обработка и предоставление документации	Отсутствие замечаний	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение дополнительной работы	Выполнение поручений руководителя	Постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возвратов документов со стороны принимающих органов, своевременное выполнение и сдача отчетов	100%	20
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие конфликтных ситуаций	0	5
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Подготовка предложений по эффективной организации работы	Постоянно	15
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

1 квалификационн ый (документовед); 2 квалификационн ый уровень (документовед 2 категории); 3 квалификационн ый уровень (документовед 1 категории); 4 квалификационн ый уровень (ведущий документовед)	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	20
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	10
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	10

	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	20
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационный (инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений); 2 квалификационный уровень (инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений 2 категории); 3 квалификационный уровень (инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений 1 категории); 4 квалификационный уровень (ведущий инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений)	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения, надзорных органов	0	20
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил деловой этики	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения	0	20

	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0	10
	Ведение профессиональной документации в соответствии с законодательством	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения, надзорных органов	Постоянно	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	Отсутствие замечаний по оперативности	0	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	20
		Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	5
		Выполнение поручений администрации учреждения	Постоянно	5
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10
	Бесперебойная и безаварийная работа	Отсутствие замечаний по бесперебойной безаварийной работе	0	20
	Инициатива и творческий подход	Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1	5

Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

<p>1 квалификационн ый (инженер- программист (программист)); 2 квалификационн ый уровень (инженер- программист (программист) 2 категории); 3 квалификационн ый уровень (инженер- программист (программист)1 категории); 4 квалификационн ый уровень (ведущий инженер- программист (программист))</p>	<p>Соблюдение законодательства</p>	<p>Отсутствие штрафов, взысканий, замечаний</p>	<p>100%</p>	<p>20</p>
	<p>Ведение профессиональной документации</p>	<p>Учет расходов материалов</p>	<p>Постоянно</p>	<p>10</p>

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	<p>Выполнение дополнительной работы</p>	<p>Поручения руководителя</p>	<p>Постоянно</p>	<p>10</p>
--	---	-----------------------------------	------------------	-----------

Выплаты за качество выполняемых работ

	<p>Оперативность</p>	<p>Бесперебойное функционирование локальной сети и оборудования</p>	<p>100%</p>	<p>30</p>
--	----------------------	---	-------------	-----------



	Сопровождение внутриколледжных мероприятий	Техническое обеспечение мероприятий	Постоянной	10
	Участие в проектной деятельности	Техническое и программное сопровождение проектов	100%	20
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационный (инженер-электроник); 2 квалификационный уровень (инженер-электроник 2 категории); 3 квалификационный уровень (инженер-электроник 1 категории); 4 квалификационный уровень (ведущий инженер-электроник)	Соблюдение законодательства	Отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	100%	20
	Ведение профессиональной документации	Учет расходов материалов	Постоянно	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение дополнительной работы	Поручения руководителя	Постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Оперативность	Бесперебойное функционирование локальной сети и оборудования	100%	30
	Сопровождение внутриколледжных мероприятий	Техническое обеспечение мероприятий	Постоянной	10
	Участие в проектной деятельности	Техническое и программное сопровождение проектов	100%	20
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационный (специалист по кадрам); 2 квалификационный уровень (специалист по кадрам 2 категории); 3 квалификационный уровень (специалист по кадрам 1 категории); 4 квалификационный уровень (ведущий специалист по кадрам)	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	20
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	10
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	10
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	20
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационный (экономист); 2 квалификационный уровень (экономист 2 категории); 3 квалификационный уровень (экономист 1 категории); 4 квалификационный уровень (ведущий экономист)	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной регламентирующей документации	100%	20
	Соблюдение законодательства	Отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	100%	20

	Обработка и предоставление документации	Отсутствие замечаний	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение дополнительной работы	Выполнение поручений руководителя	Постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возвратов документов со стороны принимающих органов, своевременное выполнение и сдача отчетов	100%	20
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие конфликтных ситуаций	0	5
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Подготовка предложений по эффективной организации работы	Постоянно	15
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационный (юриисконсульт); 2 квалификационный уровень (юриисконсульт 2 категории); 3 квалификационный уровень (юриисконсульт 1	Подготовка и согласование локальных и нормативных актов учреждения	Соответствие требованиям и срокам, установленным действующим законодательством	100%	30

категории); 4 квалификационн ый уровень (ведущий юрисконсульт)				
	Правовое сопровождение деятельности учреждения	Контроль составления правоустанавливаю щих документов	100%	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление юридических консультаций для учащихся и работников учреждения	На основании журналов регистрации проведенных консультаций	Постоянно	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Разрешение конфликтных ситуаций	Количество выигранных судебных разбирательств, мировых соглашений	85% от общего количества	20
	Дополнительная работа	Поручения директора, заместителей директора и т.д.	1 поручение	10
3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, за исключением работников Дома работников просвещения				
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь)				
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Охват читателей	Количество студентов, посещающих библиотеку от общего количества	80%	20

	Ведение документации по библиотечному учету, каталогов и картотек	Оперативность, своевременность. Полнота в соответствии с регламентирующей документацией	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, проектной деятельности	Участие в окружных, городских, краевых, международных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, проектах	Призовое место	50
	Пропаганда чтения	Выставки, беседы, встречи, библиотечные уроки	1 мероприятие	3
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Участие во внутренних, городских, краевых мероприятиях, конкурсах, классных часах и пр.	1 мероприятие	3
4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных рабочих				
4.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных и служебных помещений, должности старший внутридолжностной категории)				

Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационн ый уровень (гардеробщик); 2 квалификационн ый уровень (старший гардеробщик)	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учебного надзорного органов	0	5
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил деловой этики	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения	0	5
	Обеспечение сохранности имущества	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	- Участие в проведении ремонтных работ; - Выполнение поручений администрации учреждения	Постоянно	20
	Оперативность работы	Отсутствие замечаний администрации учреждения	0	5
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

1 квалификационн ый уровень (дворник); 2 квалификационн ый уровень (старший дворник)	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учебного надзорного органов	0	10
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил деловой этики	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения	0	5
	Обеспечение сохранности имущества	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	Отсутствие замечаний администрации учреждения	0	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	20
		Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	20
		Выполнение поручений администрации учреждения	Постоянно	10
		Благоустройство территории учреждения	Постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10



Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационн ый уровень (кастелянша); 2 квалификационн ый уровень (старшая кастелянша)	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учебного надзорного органов	0	10
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил деловой этики	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений администрации учреждения	Постоянно	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационн ый уровень (кладовщик); 2 квалификационн ый уровень (старший кладовщик)	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учебного надзорного органов	0	10
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил деловой этики	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения	0	10

	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	Отсутствие замечаний по оперативности	0	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие погрузочно-разгрузочных работах	Постоянно	20
		Выполнение поручений администрации учреждения	Постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	5
	Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний администрации учреждения по бесперебойной и безаварийной работе	0	10
	Инициатива и творческий подход к организации работы	Предложения администрации учреждения по рациональному использованию имущества и материалов	1	5
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационный уровень (сторож)	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники	Отсутствие замечаний администрации учебного	0	5

(вахтер)); 2 квалификационн ый уровень (старший сторож (вахтер))	безопасности, пожарной безопасности	надзорного органов		
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил деловой этики	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения	0	5
	Обеспечение сохранности имущества	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений администрации учреждения	Постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10
	Инициатива и творческий подход к организации работы	Предложения администрации учреждения по рациональному использованию имущества и материалов	1	10
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационн ый уровень (уборщик производственн ых и служебных помещений); 2	Соблюдение санитарно- гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения, надзорного органов	0	10

квалификационн ый уровень (старший уборщик производствен ых и служебных помещений)				
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил деловой этики	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения	0	5
	Обеспечение сохранности имущества	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	- участие в проведении ремонтных работ; - выполнение поручений администрации учреждения	Постоянно	10
	Оперативность работы	Отсутствие замечаний администрации учреждения	0	5
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	5
	Инициатива и творческий подход к организации работы	Предложения администрации учреждения по рациональному использованию имущества и материалов	1	10
4.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь – сантехник, столяр, техник – электрик)				

Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационн ый уровень (водитель автомобиля); 2 квалификационн ый уровень (водитель автомобиля)	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения, надзорных органов, аварий	0	5
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил деловой этики	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения	0	5
	Обеспечение сохранности имущества	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	Отсутствие замечаний администрации учреждения	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	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной	0	20

		работе		
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационн ый уровень (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения, надзорного органов	0	10
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил деловой этики	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения	0	5
	Обеспечение сохранности имущества	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	Отсутствие замечаний администрации учреждения	0	5
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	30
		Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10
	Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний по качеству работ	Постоянно	10

Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационн ый уровень (слесарь - сантехник); 2 квалификационн ый уровень (слесарь - сантехник)	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения, надзорного органов	0	10
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил деловой этики	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения	0	5
	Обеспечение сохранности имущества	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	Отсутствие замечаний администрации учреждения	0	5
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	30
		Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10
	Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний по качеству работ	Постоянно	10

Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационн ый уровень (столяр); 2 квалификационн ый уровень (столяр)	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения, надзорного органов	0	10
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил деловой этики	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения	0	5
	Обеспечение сохранности имущества	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	Отсутствие замечаний администрации учреждения	0	5
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	30
		Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10
	Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний по качеству работ	Постоянно	10



Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1 квалификационн ый уровень (техник - электрик)	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения, надзорного органов	0	10
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил деловой этики	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения	0	5
	Обеспечение сохранности имущества	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	Отсутствие замечаний администрации учреждения	0	5
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	30
		Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10
	Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний по качеству работ	Постоянно	10
5. Должности руководителей структурных подразделений				

5.1. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (заведующий отделением, заведующий практикой, руководитель центра дуальной подготовки, начальник отдела учебной и воспитательной работы)				
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
2 квалификационный уровень (заведующий отделением)	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10
	Стабильная деятельность отделения	Организация работы в соответствии с положением о работе отделения и требованиями руководителя	Отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя, работников, обучающихся	10
	Своевременная подготовка и сдача отчетной документации	Нарушение сроков подготовки и сдачи отчетности	0	15
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Сохранность контингента обучающихся	Отсев контингента за отчетный период	<3% (20); От 3% до 4% (10); От 4% до 5% (5)	20
	Осуществление дополнительных работ	Участие в мероприятиях учреждения	Не менее 1 участия	5
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Проведение мероприятий с обучающимися по пропаганде хорошей учебы, посещаемости, здорового образа жизни	1 мероприятие	10

	Контроль успеваемости в учебных группах	Качественная успеваемость в группах по итогам промежуточной аттестации	50% -60% - (5); 61% -70% -(10); 71% - 80% - (14); 81% -90% - (17); 91% -100% - (20)	20	
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие конфликтных ситуаций	0	5	
	Подготовка информационных материалов к размещению на официальном сайте и в социальных сетях колледжа	Материалы обновляются	Не реже 1 раза в неделю	5	
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
2	квалификационный уровень (заведующий практикой)	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10
	Стабильная деятельность	Организация работы в соответствии с положением и требованиями руководителя	Отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя, работников, обучающихся и работодателей	10	
	Своевременная подготовка и сдача отчетной документации	Нарушение сроков подготовки и сдачи отчетности	0	20	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Трудоустройство выпускников	Процент трудоустроенных выпускников в 1-й год после окончания колледжа	30% -49% - (5); 50% -60% - (10); 61% -70% - (15); 71% -100% - (20)	20	

	Осуществление дополнительных работ	Участие в мероприятиях учреждения	1 участие	10
	Организация работы по социальному партнерству	Заключение договоров	От 5 – 10 договоров – 10 баллов; 11 – 20 договоров – 20 баллов; 21 – 30 договоров – 30 баллов; 31 – 40 договоров – 40 баллов; 41 и более договоров – 50 баллов	50
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Организация мероприятий со студентами	1 мероприятие	10
	Обобщение методического обеспечения практики	Сбор и анализ программ практики и методических указаний, размещение на сайте колледжа, своевременное обновление	1 пакет по практике	5
	Контроль прохождения практики	Анализ договоров, подготовка проекта приказа, организация проверки баз практики, контроль сдачи отчетов, учет часов	За период	10
	Подготовка информационных материалов к размещению на официальном сайте	Регулярное обновление материалов	Своевременно	5

Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных				
2 квалификацион ный уровень (руководитель центра дуальной подготовки)	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10
	Стабильная деятельность центра	Организация работы в соответствии с положением о работе и требованиями руководителя	Отсутствие работы в соответствии с положением о работе и требованиями руководителя, работников, обучающихся и работодателя	10
	Своевременная подготовка и сдача отчетной документации	Нарушение сроков подготовки и сдачи отчетности	0	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Согласование с работодателем программы подготовки	Согласованные с работодателем изменений в учебной программе	Постоянно	10
	Взаимодействие с ВУЗом	Согласование программы подготовки	Постоянно	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие в мероприятиях учреждения и работодателя	1 участие	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Организация с мероприятий по обучающимися по практикоориентирован ному обучению	Экскурсии на предприятие, семинары и классные часы, встречи со специалистами	1 мероприятие	10

	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	10
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие конфликтных ситуаций	0	5
	Подготовка информационных материалов к размещению на официальном сайте	Материалы обновляются	Своевременно	5
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных				
2 квалификационный уровень (начальник отдела учебной и воспитательной работы)	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10
	Стабильная деятельность отдела	Организация работы в соответствии с положением о работе отдела и требованиями руководителя	Отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя, работников, обучающихся	10
	Своевременная подготовка и сдача отчетной документации	Нарушение сроков подготовки и сдачи отчетности	0	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Сохранность контингента обучающихся	Организация мероприятий по повышению мотивации к обучению	1 мероприятие	10
	Организация работы с родителями обучающихся	Индивидуальные беседы с родителями	Постоянно	5

		студентов, родительские собрания		
	Осуществление дополнительных работ	Участие мероприятиях учреждения	в 1 участие	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Организация мероприятий по повышению мотивации к обучению (не менее 1 мероприятия)	Отсутствуют документально зафиксированные нарушения организации учебного процесса	Постоянно	10
	Контроль за соблюдением распорядка дня и выполнением обучающимися правил поведения	Доля правонарушений, совершенных обучающимися период образовательного процесса	не более 3%	10
	Своевременная организационная работа	Проведение собраний коллектива корпуса, информирование сотрудников текущих изменениях изданных локальных нормативных актах	Постоянно	5
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие конфликтных ситуаций	0	5
	Подготовка информационных материалов размещению официальном сайте	Материалы обновляются	Своевременно	5
5.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (заместитель главного бухгалтера)				

Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных				
5 квалификационн ый уровень (заместитель главного бухгалтера)	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20
	Соблюдение законодательства	Отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	100%	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение дополнительной работы	Выполнение поручений руководителя	0	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возвратов документов со стороны принимающих органов, своевременное выполнение отчетов	100%	20
	Контроль за эффективным и целевым расходованием средств	Обеспечение соответствия осуществляемых хозяйственных операций законодательств, отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения и иных контролирующих и надзорных органов	0	20



	Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий	Отсутствие замечаний по результатам проведенных проверок	0	10
5.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» (начальник информационно-вычислительного центра)				
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных				
1 квалификационный уровень (начальник информационно-вычислительного центра)	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной регламентирующей документации	100%	20
	Соблюдение законодательства	Отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	100%	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение дополнительной работы	Выполнение поручений руководителя	Постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Оперативность	Бесперебойное функционирование локальной сети, электронной почты и др.	100%	30
	Участие в проектной деятельности	Техническое и программное сопровождение проектов	100%	20
6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами (заведующий библиотекой, специалист по охране труда, специалист по охране труда II категории, специалист по охране труда I категории)				

Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных				
Заведующий библиотекой	Охват читателей	Количество студентов, посещающих библиотеку от общего количества	80%	20
	Ведение профессиональной документации	Оперативность, своевременность, полно в соответствии с регламентирующей документацией	100%	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Сохранность библиотечного фонда учреждения, соответствие образовательным программам	Количество списываемой литературы библиотечного фонда, анализ учебных планов и рабочих программ на наличие учебной литературы, в соответствии с ФГОС	Менее 10% фонда	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Сопровождение учащегося в исследовательской, проектной деятельности	Участие в окружных, городских, краевых, международных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, проектах	Призовое место	50
	Пропаганда чтения	Выставки, беседы, встречи, библиотечные уроки	1 мероприятие	3

	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Участие во внутренних, городских, краевых мероприятиях, конкурсах, классных часах и пр.	1 мероприятие	3
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных				
Специалист по охране труда, специалист по охране труда II категории, специалист по охране труда I категории	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, законодательства	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения, надзорных органов, штрафов	0	20
	Ведение профессиональной документации	Работа с входящей корреспонденцией, ведение журналов инструктажей	Постоянно	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	Отсутствие замечаний по своевременному проведению инструктажей, медосмотров	0	10
	Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений администрации учреждения	Постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Профилактика нарушений техники безопасности	Проведение мероприятий с работниками и студентами, разработка	Постоянно	20

		локальных актов по технике безопасности		
	Профилактика травматизма	Отсутствие производственных травм	0	10
	Инициатива и творческий подход	Сопровождение общеколледжных мероприятий	Постоянно	10

(\*) - Исходя из 100 бальной системы