

Приложение № 2
к коллективному договору
КГБПОУ «Приангарский
политехнический техникум»
от 26.06.2019г.

Учтено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения
(протокол от 24.06.2019г. № 7)

«УТВЕРЖДАЮ»

Исполняющий обязанности
директора
КГБПОУ «Приангарский
политехнический техникум»

Председатель первичной
профсоюзной организации

Н.В. Ильина



М.В. Полоротов

« 26 » 06 2019г.

Положение
об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Приангарский политехнический техникум»

«ПРИНЯТО»

Общим собранием
трудоого коллектива

Протокол № 01 от « 26 » 06 20 19 г.

г. Козинск
2019г.

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Приангарский политехнический техникум» (далее - Положение) разработано в соответствии с:
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
 - Указами Президента Российской Федерации: от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"; от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей";
 - Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
 - программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р;
 - планом мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки", утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. N 722-р (далее - Распоряжение Правительства N 722-р);
 - номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (далее - Номенклатура);
 - Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год и последующий период, утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г. протокол N 11 (далее - Единые рекомендации);
 - рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. N 167н в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284);

- Законом Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 «Об образовании в Красноярском крае»;
- Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее – Закон края № 9-3864);
- 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»;
- 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 или казенного учреждения»;
- Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» (далее – постановление № 648-п);
- Приказом Минобрнауки России 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»;
- Приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный N 42388) (далее - приказ Минобрнауки России N 536);
- методическими рекомендациями по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (направлены в адрес субъектов Российской Федерации письмом Минобрнауки России от 20 июня 2013 г. N АП-1073/02) (далее - письмо Минобрнауки России о разработке показателей эффективности).
- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций»;
- 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 министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы» (далее – Приказ № 987);
 - Постановлением Правительства Красноярского края от 29.05.2014 № 217-п «Об утверждении Порядка расчета нормативов обеспечения реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в расчете на одного обучающегося (один класс, класс-комплект) муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Красноярского края, нормативов обеспечения реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в расчете на одного обучающегося (один класс, класс-комплект) и нормативов обеспечения деятельности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников образовательных организаций, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, в расчете на одного обучающегося муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Красноярского края, и Порядка предоставления и расходования субвенций бюджетам муниципальных районов и городских округов Красноярского края на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных на территории Красноярского края, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных на территории Красноярского края» (далее – постановление № 217-п);
 - 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»;
 - 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;

- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы;
 - Уставом краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Приангарский политехнический техникум».
 - Коллективным договором трудового коллектива Учреждения.
- 1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Приангарский политехнический техникум» (далее — Учреждение).
 - 1.3. Система оплаты труда работников техникума (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера, систему премирования) устанавливается соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
 - 1.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников организации, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
 - 1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.
 - 1.6. О предстоящих изменениях условий трудового договора, связанных с изменением системы оплаты труда в организации, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения в порядке, установленном статьей 74 Трудового Кодекса.
 - 1.7. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
 - 1.8. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного п. 2 ст. 4 Закона края № 9-3864, предоставляется региональная выплата.
 - 1.9. 1.5. Обязательства организации по оплате труда работников (размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат

компенсационного и стимулирующего характера) обеспечиваются как бюджетными ассигнованиями, так и поступлениями от приносящей доход деятельности, безвозмездными поступлениями (если назначение таких поступлений позволяет их использование на эти цели).

- 1.10. Средства, выделенные на оплату труда работников за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, направлены на оплату труда работников, обеспечивающих выполнение государственного задания. При определении доли средств субсидии на выполнение государственного задания, которая будет направлена в фонд оплаты труда, учреждение не обязано обеспечивать соответствие этой доли тому размеру расходов на оплату труда, который был заложен учредителем при расчете размера нормативных затрат по соответствующим методикам. При этом фонд оплаты труда, направляемый на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда учреждения определяется в объеме не более 40 процентов.
- 1.11. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и договоры возмездного оказания услуг, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.
- 1.12. Условно постоянная часть заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) составляет не менее 75% фонда оплаты труда организации.
- 1.13. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников несёт директор Учреждения.
- 1.14. Данное Положение вступает в силу с 01 сентября 2019 года

II. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых организации на текущий финансовый год, за счет средств субсидий на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного среднего профессионального образования в образовательных организациях, исходя из численности обучающихся (групп), утвержденных постановлением № 217-п.

Организация формирует фонд оплаты труда в пределах имеющихся средств, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

III. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

- 3.1. В целях обеспечения гарантий по оплате труда в структуре заработной платы работников организации:
- устанавливаются минимальные размеры окладов, минимальные размеры должностных окладов работников организаций по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
 - устанавливаются размеры окладов (должностных окладов) в зависимости от сложности труда – по профессиям рабочих или должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы;
 - не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда,
 - не допускается дискриминация – различия, исключения и предпочтения, не связанных с деловыми качествами и результатами труда работников, а также результатами деятельности организаций.
- 3.2. Профессиональные квалификационные группы должностей утверждены следующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
 - от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями);
 - от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
 - от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;
 - от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями).
- 3.3. Оплата труда педагогических работников, для которых п. 2.1, 2.2 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 установлена

продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов, размеры которых устанавливаются организацией не ниже минимальных размеров должностных окладов по квалификационным уровням ПКГ, устанавливаемых исполнительными органами власти РФ и Красноярского края.

- 3.4. Оплата труда педагогических работников, для которых п. 2.3 – 2.8 приложения 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в год, осуществляется на основе ставок заработной платы, размеры которых устанавливаются организацией не ниже минимальных размеров ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ, устанавливаемых исполнительными органами власти РФ и Красноярского края. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в год являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного организацией объема педагогической работы или преподавательской работы в год.
- 3.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организации устанавливаются в соответствии с минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных постановлением № 648-п.
- 3.6. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения, выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (Приказ № 987).
- 3.7. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников, руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются организацией по квалификационным уровням ПКГ должностей работников образования (приказ Минздравсоцразвития N 216н).
- 3.8. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

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

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

$$Q = Q_m + Q_m \times K / 100$$

где:

Q — размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Q_m — минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных министерству образования Красноярского края;

K — повышающий коэффициент.)

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

- 3.8.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в таблице 1, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

- 3.8.4. Повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается по должностям педагогических по следующим основаниям:

Таблица 1

Основания повышения оклада (должностного оклада),
ставки заработной платы

Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:	
высшей квалификационной категории	25%
первой квалификационной категории	15%

3.8.5. При определении размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников учитываются принятые организацией обязательства по повышению уровня заработной платы педагогических работников, показатели повышения эффективности и качества образования, этапы перехода к эффективному контракту, в части отношения среднемесячной заработной платы педагогических работников государственных образовательных организаций к среднемесячной заработной плате в субъекте Российской Федерации, в соответствии с Распоряжением Правительства N 722-р.

IV. Особенности оплаты труда отдельных педагогических работников

- 4.1. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогическим работникам, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышения, устанавливаемого в процентах (в абсолютных величинах) (далее – повышение) за квалификационные категории или по иным основаниям.
- 4.2. За педагогическую работу или преподавательскую работу, выполняемую педагогическим работником организации с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится оплата из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной нагрузки или педагогической работы.
- Исключением являются случаи выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемые согласно п. 2.2 приложения 2 к приказу Минобрнауки России № 1601 педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов, установленной за ставку заработной платы

платы в неделю (примечание 4 приложения 1 к приказу Минобрнауки России № 1601).

- 4.3. Помимо оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки, педагогическим работникам организации согласно п. 2.3 приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 устанавливаются размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (кураторство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие дополнительные виды работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты), предусмотренной по каждому квалификационному уровню ПКГ.
- 4.4. Для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц, применяется унифицированная форма (Тарификационный список работников), приложение 3.
За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по указанным основаниям).
- 4.5. Ставка заработной платы, установленная за 720 часов преподавательской работы в год, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, выплачивается педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой части педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками.
Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
- 4.6. Оплата труда мастеров производственного обучения организаций осуществляется на основе должностных окладов. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой.

Мастерам производственного обучения, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу в той же общеобразовательной организации по другой аналогичной должности (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном ст. 151 Трудового кодекса, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

- 4.7. Для лиц, работающих по совместительству и ведущих преподавательскую деятельность, стоимость часа определяется в соответствии с их квалификацией и опытом работы в должности, соответствующей профилю преподаваемой дисциплины в соответствии с Приложением № 1 и Приложением № 3 к настоящему Положению.

V. Выплаты компенсационного характера

- 5.1. При установлении системы оплаты труда в организации предусмотрены все виды выплат компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации, применяемые к соответствующей организации.
- 5.2. В организации применяются следующие выплаты компенсационного характера:
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- 5.3. Выплаты работникам учреждения, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника (ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации).

- 5.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- 5.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации:
- в выходной или нерабочий праздничный день производится 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 производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
 - конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;
 - по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха на основании письменного заявления. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 5.9. Оплата за выполнение работ различной квалификации:
- при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается как при работе более высокой квалификации;
 - при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы;
 - в случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых

ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.10. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере не ниже рассчитанной в соответствии с Порядком, предусмотренным приложением 5;
- размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.11. Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), по такой же профессии (должности) – путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме

не позднее чем за три рабочих дня.

5.12. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относится работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами,

отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются организацией в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в год), или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

5.13. К видам выплат компенсационного характера также относятся выплаты за особенности и специфику работы в организации (группах):

- за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

Таблица 2

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях,
отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*
1	руководителям учреждений, имеющих отделения, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	15
2	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
3	выплата за работу в сельской местности	25

* Без учета повышающих коэффициентов.

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

VI. Выплаты стимулирующего характера

- 6.1. В целях стимулирования работников образовательной организации за качественные результаты труда, а также поощрения за выполненную работу предусматриваются в рамках имеющегося фонда оплаты труда стимулирующие выплаты.
- 6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 6.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании критериев оценки качества и результативности труда, закрепленных в положении об оплате труда учреждения, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат.
- 6.4. Выплаты стимулирующего характера определяются с учетом следующего перечня видов выплат стимулирующего характера:
- персональные выплаты (за сложность, напряженность и особый режим работы, опыт работы, с целью повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);
 - 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;
 - по итогам работы.
- 6.5. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены.
- 6.6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Рекомендуемый размер персональных выплат приведен в табл. 4.

Таблица 4

Рекомендуемый размер персональных выплат

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы *
1	за опыт работы в занимаемой должности**	
1.1	от 1 года до 5 лет:	5 %
	при наличии ученой степени кандидата наук ***	15 %
	при наличии ученой степени доктора наук ***	20 %

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	15 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»***	20 %
1.2	от 5 лет до 10 лет:	15 %
	при наличии ученой степени кандидата наук ***	25 %
	при наличии ученой степени доктора наук ***	30 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	25 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»***	30 %
1.3	свыше 10 лет:	25 %
	при наличии ученой степени кандидата наук ***	35 %
	при наличии ученой степени доктора наук ***	40 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	35 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»***	40 %
2	за сложность, напряженность и особый режим работы	
2.1	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	преподавателям профессиональных образовательных учреждений	15 %
2.2	за кураторство****	2700,0 рубля
2.3	за заведование элементами инфраструктуры*****:	
	кабинетами, лабораториями	10 %
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20 %
2.4	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений	60 %
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или	20 %

<p>муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения</p>	
---	--

**Без учета повышающих коэффициентов.*

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

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

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

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 № 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

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

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

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

6.8. 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.

Выплаты по итогам работы не ограничены максимальным размером и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплат по итогам работы приведен в приложении № 2 к настоящему положению.

- 6.9. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника учитывает аналитическую информацию органов самоуправления учреждения, в том числе общественного совета учреждения, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).
- 6.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.
- 6.11. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем организации ежемесячно.
- 6.12. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) организации применяется балльная оценка.

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

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C – 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.

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

где:

$Q_{\text{зн}}$ - 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.

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

VII. Условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров.

- 7.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 7.2. Должностной оклад устанавливается руководителю организации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.
- 7.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10–30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

При наличии квалификационной категории у руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера размер должностного оклада подлежит увеличению посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

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

7.4. При оформлении преподавательской работы руководителя организации необходимо учитывать, что в соответствии с пп. «ж» п. 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» работа без занятия штатной должности в том же учреждении, в том числе преподавательская работа руководящих и других работников общеобразовательных учреждений, не считается совместительством и не требует заключения другого трудового договора и допускается в основное рабочее время с согласия руководителя (для руководителя учреждения - с согласия учредителя).

7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, аналогично выплатам, указанным в разделе «Выплаты компенсационного характера».

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

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

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

7.8. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются согласно Приложению № 7 к настоящему Положению.

- 7.9. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяется согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.
- 7.10. При выплатах по итогам работы учитываются:
- степень освоения выделенных бюджетных средств;
 - проведение ремонтных работ;
 - подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
 - участие в инновационной деятельности;
 - организация и проведение важных работ, мероприятий.
- Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяется согласно Приложению № 9 к настоящему Положению.
- 7.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются с учетом достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых исполнительными органами власти РФ и Красноярского края, в ведении которых находится учреждение. В качестве одного из показателей оценки результативности работы руководителя организации устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.
- 7.12. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются сроком на один квартал в процентах от должностного оклада.
- 7.13. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.
- 7.14. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.
- 7.15. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.
- 7.16. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.
- 7.17. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с правовыми актами Правительства Красноярского края в пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда в плане финансово — хозяйственной деятельности Учреждения.
- Общий объем выплат бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя может направляться на стимулирование труда иных

работников Учреждения соответствии с Приложением 10 к настоящему Положению.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) не установлена. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников в пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда в плане финансово — хозяйственной деятельности Учреждения.

- 7.18. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.
- 7.19. Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов организации от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
организация приносящая доход деятельности	Доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на . выполнение государственного задания.	от 9% 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

- 7.20. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы

работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) устанавливается нормативным правовым актом органа местного самоуправления. При этом указанное соотношение рекомендуется устанавливать в размере, не превышающем:

- для руководителей – не более 3,3 раза по отношению к средней заработной плате работников;
- для заместителей – не более 3,1 раза;
- для главного бухгалтера – не более 2,8 раза.

7.21. Условия оплаты труда руководителю организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VIII. Единовременная материальная помощь

- 8.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.
- 8.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), выходом на пенсию, достижением пенсионного возраста.
- 8.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трёх тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 8.2 настоящего Положения.
- 8.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

IX. Заключительные положения

- 9.1 Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Учреждении применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.
- 9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также по инициативе группы работников Учреждения, руководителя Учреждения по согласованию с советом Учреждения, профсоюзной организацией и Общим собранием работников Учреждения.
- 9.3. Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору.
- 9.4. Вступает в законную силу с момента утверждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ «Приангарский
политехнический техникум»

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2822,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2971,00 <*>
2 квалификационный уровень		3297,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4874,00
	при наличии высшего профессионального образования	5547,00
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5102,00
	при наличии высшего профессионального образования	5810,00
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5588,00
	при наличии высшего профессионального образования	6364,00
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6115,00
	при наличии высшего профессионального образования	6967,00

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3226,0 руб., для должности "дежурный по режиму" минимальный размер оклада (должностного оклада),

ставки заработной платы устанавливается в размере 4378,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2971,00
2 квалификационный уровень	3134,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3297,00
2 квалификационный уровень	3623,00
3 квалификационный уровень	3981,00
4 квалификационный уровень	5024,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	3623,00
2 квалификационный уровень	3981,00
3 квалификационный уровень	4370,00
4 квалификационный уровень	5253,00

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2552,00
2 квалификационный уровень	2675,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих"	

второго уровня"	
1 квалификационный уровень	2971,00
2 квалификационный уровень	3623,00
3 квалификационный уровень	3981,00
4 квалификационный уровень	4796,00

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	3297,00

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	7248,00
2 квалификационный уровень	7791,00
3 квалификационный уровень	8406,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	3623,00
3 квалификационный уровень	3981,00
4 квалификационный уровень	5024,00
5 квалификационный уровень	5675,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	6133,00

<*> Утвержденная Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	6592,00
2 квалификационный уровень	7637,00
3 квалификационный уровень	8223,00

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	6133,0
Художественный руководитель	6278,0
Специалист по охране труда	3623,0
Специалист по охране труда II категории	3981,0
Специалист по охране труда I категории	4370,0

Порядок расчета доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

1. Оплата труда педагогическим работникам.

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

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, при работе в летних пришкольных лагерях сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, а также работников методических и учебно-методических кабинетов, центров, иных организаций, осуществляющих обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / (\text{Ч}_{\text{ср}}),$$

где:

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

ФОТ_y – фонд включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты за месяц.

Персональные и компенсационные выплаты рассчитываются по каждому физическому лицу отдельно;

$\text{Ч}_{\text{ср}}$ – среднемесячное количество рабочих часов для педагогических работников.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку

заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2. Оплата труда иным работникам.

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

3. Заработная плата при совмещении должностей может быть установлена

в твердом размере либо в ставках заработной платы. При определении заработной платы при совмещении должностей в ставках заработной платы могут быть начислены компенсационные и персональные выплаты. Начисление компенсационных и персональных выплат производится с учетом фактической нагрузки.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок полном объеме	25
	Капитальный ремонт		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 проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ «Приангарский
политехнический техникум»

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
I. Руководитель структурного подразделения, методист, старший мастер	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	Ежемесячно 100% согласно списка нормативной и регламентирующей документации	30
	1.2. Подготовка документов для получения наград	Грамоты (полнота и соответствие подготовленных документов для получения наград)	1 грамота (по факту)	5
		Звания (полнота и соответствие подготовленных документов для получения наград)	1 звание (по факту)	10
		Гранды (полнота и соответствие подготовленных документов для получения наград)	1 гранд (по факту)	20
	1.3. Введение новых профессий, специальностей, квалификаций	Подготовка образовательных программ: к утверждению, к лицензированию	1 программа, утвержденная и залицензированная	10
			1 профессия, утвержденная и залицензированная	30

1.4. Обновление содержания образовательных программ	Программы по профессиям (специальностям) разработанные с участием работодателей	1 профессия	10
1.5. Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Замечания надзорных органов	0 замечаний по результатам проверки надзорных органов	5
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1. Организация работы по социальному партнерству	Заключение договоров социального партнерства	За 1 договор	5
2.2. Работа Центра планирования карьеры	Профориентационная работа, работа по трудоустройству выпускников	По месту	5
		С выездом	10
		Неделя открытых дверей	15
2.3. Трудоустройство выпускников	Процент трудоустроенных по специальности (по профессии) выпускников в первый год после окончания учебного заведения	Не менее 40% трудоустроенных выпускников в первый год после окончания (при наличии справки-подтверждения с места работы выпускника о трудоустройстве)	40
2.4. Повышение квалификации инженерно-педагогических работников	Процент работников, прошедших стажировку, курсы повышения квалификации	ежемесячно за 20% от поданных заявок работников на прохождение стажировки или курсы повышения квалификации	20

			(согласно графика повышения квалификации)						
2.5.	Наличие системы повышения квалификации внутри ОУ	«Школа педагога», система наставничества и др.	1 система	10					
2.6.	Позиционирование учебного заведения	Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта	Ежемесячно (при наличии публикаций о деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта, согласованных с администрацией ОУ)	10					
3. Выплаты за качество выполняемых работ									
3.1.	Проведение методических мероприятий	Семинары, круглые столы. Тематические педсоветы	Охват до 10 чел.	Техникум		Район			
			Охват 10-20 чел.	5	10				
			Охват более 20 чел	10	15				
3.2.	Создание и выпуск методического продукта	Методические разработки	1 разработка	20					
3.3.	Организация и проведение мероприятий:	Олимпиады, конкурс	За 1 мероприятие	Техникум	Город	Район	Край	РФ	
				5	10	15	20	30	

		Руководство проектами	За 1 реализованный проект	5	10	15	30	50
		Эффективная организация и проведение учебно-воспитательного процесса, проведение мероприятий с обучающимися	За 1 реализованное (проведенное) мероприятие в месяц	10				
		Организация и проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся	За 1 проведенное мероприятие в месяц в ОУ	10				
	3.5. За интенсивность и расширение объема работы	За выполнение дополнительной работы	1 работа	20				
		За работу в комиссиях	1 комиссия	10				
	3.6. Поощрения	Грамота Министерства образования и науки Красноярского края	1 раз в месяц по факту	10				
		Грамота администрации района	1 раз в месяц по факту	7				
		Грамота города Кодинск	1 раз в месяц по факту	7				
		Грамота ОУ	1 раз в месяц по факту	5				
	3.7. Организация научно-исследовательской работы,	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	За 1 обобщение опыта (публикацию) на всероссийском, краевом, городском уровне	15				

	методической работы и издательской деятельности	Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении	За 1 выступление в месяц (по факту)	3		
				Техникум	Край	РФ
		Методическое сопровождение педагогов в конкурсах проф. мастерства	Участие	5	7	10
	Призеры		10	20	30	
	Победитель		30	40	50	
	3.8. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	Количество инженерно-педагогических работников, получивших квалификационную категорию	За 1 работника	5		
II. Педагогические работники: преподаватели, мастера производственного обучения	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	1.1. Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	ежемесячно 100% согласно списка нормативной и регламентирующей документации	20		
	1.2. Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Посещение студентов на дому, составление актов МБУ	1 посещение по месту	3		
			1 посещение по району	5		
	Выполнение работы по трудоустройству и летней занятости студентов	40 % студентов от общего количества обучающихся группы	10			
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						

	2.1. Выполнение Госзадания по качеству обучения (по итогам учебной сессии)	Качество обучения для предметов профессионального цикла	60% и более (согласно ведомости, по результатам итоговой и промежуточной аттестации)	10				
		Качество обучения для предметов общеобразовательного цикла	40% и более (согласно ведомости, по результатам итоговой и промежуточной аттестации)	10				
	2.2. Трудоустройство выпускников	Процент трудоустроенных по специальности (по профессии) выпускников в первый год после окончания учебного заведения	Не менее 40% трудоустроенных выпускников в первый год после окончания (при наличии справки-подтверждения с места работы выпускника о трудоустройстве)	40				
	2.3. Сохранность контингента обучающихся	Процент отсева обучающихся по неуважительной причине	0 процента отсева обучающихся по неуважительной причине в месяц	20				
	2.4. Достижения обучающихся	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства		Техникум	Город	Район	Край	РФ
			Участие в 1 мероприятии	5	10	15	20	30
			Призовое место	10	15	20	25	35
			Участие в 1 дистанционном мероприятии	5				
	2.6. За интенсивность и расширение	За выполнение дополнительной работы	1 работа	20				
		За работу в комиссиях	1 комиссия	10				

	объема работы						
	2.7. Работа Центра планирования карьеры	Профориентационная работа, работа по трудоустройству выпускников	По месту	5			
С выездом			10				
Неделя открытых дверей			15				
	2.8. Поощрения	Грамота Министерства образования и науки Красноярского края	1 раз в месяц по факту	10			
			Грамота администрации района	1 раз в месяц по факту	7		
			Грамота города Кодинск	1 раз в месяц по факту	7		
			Грамота ОУ	1 раз в месяц по факту	5		
3. Выплаты за качество выполняемых работ							
	3.1. Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие учебно-методических материалов	100% (1 раз в год)		20		
			Проведение открытых уроков и мероприятий	1 мероприятие	Техникум 10	Район 15	
	3.2. Проведение научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации (по инициативе сотрудника)	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	За 1 обобщение опыта (публикацию) на всероссийском, краевом, городском уровне		15		
			Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении	1 выступление		3	
		Участие педагогических работников в заочных конкурсах проф. мастерства,	участие		5		
			победитель		10		
		Повышение квалификации по инициативе сотрудника	1 повышение		10		
		Участие педагогов в конкурсах проф. мастерства	Город		Участие	Призовое	Победитель

				5	место 7	10			
			Район	10	20	30			
			Край	30	40	50			
	3.3. Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса	Выпуск «продукта»: изготовление макетов, стендов	1 «продукт»	7					
Более 2-х			10						
Организация и проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся		За 1 проведенное мероприятие в месяц в ОУ	10						
Руководство проектами		За 1 реализованный проект	Техникум	Город	Район	Край	РФ		
				5	10	15	30	50	
	3.4. Позиционирование учебного заведения	Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта	Ежемесячно (при наличии публикаций о деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта, согласованных с администрацией ОУ)	10					
III. Педагогические работники: педагог-психолог, социальный работник, воспитатель, педагог дополнительного образования,	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач								
	1.1. Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	Ежемесячно 100% согласно списка нормативной и регламентирующей документации	20					
	1.2. Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Сокращение числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и	1 раз в квартал при сокращении числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по	40					

педогог- организатор, руководитель физического воспитания, руководитель ОБЖ		защите прав, наркологическом диспансере	делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере на 20 %	
		Посещение студентов на дому, составление актов МБУ	1 посещение по месту	3
			1 посещение по району	5
		Участие в реализации программ ИПР студентов группы риска	Участие в реализации 1 программы ИПР	5
		Участие в работе совета по ППН	1 заседание	3
		Разработка и реализация программ, проектов социальной поддержки студентов	Ежемесячно за разработку и реализацию программ, проектов социальной поддержки студентов	5
		Доля студентов, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на формирование ЗОЖ, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера	30-50% от общего количества студентов ОУ	5
			Более 50% от общего количества студентов ОУ	10
	1.3. Обеспечение занятости обучающихся	Отсутствие самовольных уходов обучающихся из учреждения, являющихся детьми- сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	Ежемесячно 0 самовольных уходов обучающихся из учреждения, являющихся детьми- сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1. Достижения обучающихся	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Участие	20	
		Призовое место	30	

		Участие в соревнованиях на муниципальном, районном уровне	Участие	5	
			Призовое место	10	
		Процент обучающихся, занимающихся в спортивных секциях	40-50% от общего количества студентов ОУ	10	
			60-70% от общего количества студентов ОУ	20	
		Создание и работа физкультурного актива	1 заседание	10	
	2.2. Выполнение индивидуального плана работы	Доля студентов, охваченных групповыми коррекционно-развивающими процедурами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия)	До 20% от общего количества студентов ОУ	5	
			20-40% от общего количества студентов ОУ	10	
			40-50% от общего количества студентов ОУ	10	
		Проведение профилактических бесед при посещении на дому	1 посещение по месту	5	
			1 посещение с выездом за пределы района	7	
	Доля родителей студентов, охваченных индивидуальными консультациями	1 человек	3		
	2.3. Работа Центра планирования карьеры	Профориентационная работа, работа по трудоустройству выпускников	По месту	5	
			С выездом за пределы района	15	
	3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1. За расширение объема работы	За выполнение дополнительной работы	1 работа	20	
За работу в комиссиях		1 комиссия	10		
3.2. Поощрения	Грамота Министерства образования и науки Красноярского края	1 раз в месяц по факту	10		
	Грамота администрации района	1 раз в месяц по факту	7		

		Грамота города Кодинск	1 раз в месяц по факту	7		
		Грамота ОУ	1 раз в месяц по факту	5		
	3.3. Создание и работа студсовета	Создание положения, план работы, проведение заседаний, ведение протоколов	1 заседание	10		
	3.4. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Походы, лыжные гонки, коньки, соревнования на плюшках, горнолыжная база и др. (во внеурочное время)	1 мероприятие	10		
		Количество травм, несчастных случаев	0 (в месяц)	30		
	3.5. Инициатива и творческий подход	Организация и проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся	За 1 проведенное мероприятие в месяц в ОУ	10		
		Участие студентов в конкурсах		Участие	Призовое место	Победитель
			Город	5	7	10
			Район	10	20	30
		Край	30	40	50	
		Привлечение к участию в работе с обучающимися представителей различных организаций, ведомств, предприятий (кроме организаций, с которыми заключены договора социального партнерства)	1 мероприятие	5		
	3.6. Позиционирование учебного заведения	Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта	Ежемесячно (при наличии публикаций о деятельности образовательного учреждения в средствах массовой)	10		

			информации, участие в обновлении сайта, согласованных с администрацией ОУ)			
IV. Учебно-вспомогательный персонал: заведующий библиотекой, библиотекарь	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	1.1. Охват читателей	Процент обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	ежемесячно 80% от общего количества обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	20		
	1.2. Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	ежемесячно 100% согласно списка нормативной и регламентирующей документации	10		
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	2.1. Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 10% фонда (1 раз в год)	10		
	3. Выплаты за качество выполняемых работ					
	3.1. Сопровождение обучающегося в исследовательской деятельности	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах		Участие	Призовое место	Победитель
			Город	5	7	10
			Район	10	20	30
	Край	30	40	50		
3.4. Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Участие во внутренних, городских, краевых мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках и др.	1 мероприятие	3			
3.5. Позиционирование	Освещение деятельности образовательного учреждения в	ежемесячно (при наличии публикаций о	10			

	учебного заведения	средствах массовой информации, участие в обновлении сайта	деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта, согласованных с администрацией ОУ)				
				Выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.	1 выступление	Технику м	Край
	3.6. За расширение объема работы	За выполнение дополнительной работы	1 работа	20			
		За работу в комиссиях	1 комиссия	10			
	3.7. Поощрения	Грамота Министерства образования и науки Красноярского края	1 раз в месяц по факту	10			
		Грамота администрации района	1 раз в месяц по факту	7			
		Грамота города Кодинск	1 раз в месяц по факту	7			
		Грамота ОУ	1 раз в месяц по факту	5			
	V. Учебно-вспомогательный персонал: зав производством, повар, шеф-повар	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
		1.1. Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Замечания Роспотребнадзора, комиссии по приёмке пищи	0 (согласно журнала проверок)	30		
1.2. Соблюдение технологического процесса приготовления пищи		Замечания Роспотребнадзора, комиссии по приёмке пищи	0 (согласно журнала проверок)	30			
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
2.1 Участие в		Обслуживание праздников	1 мероприятие	20			

	мероприятиях учреждения			
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1. Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Жалобы, отказ обучающихся от приема пищи	ежемесячно 0	30
	3.2. Участие в мероприятиях учреждения	Проведение дня именинника, праздников для воспитанников	Постоянно	30
	3.3. Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	ежемесячно 100% согласно списка нормативной и регламентирующей документации	10
	3.4. За расширение объема работы	За выполнение дополнительной работы	1 работа	20
		За работу в комиссиях	1 комиссия	10
	3.5. Поощрения	Грамота Министерства образования и науки Красноярского края	1 раз в месяц по факту	0
		Грамота администрации района	1 раз в месяц по факту	7
		Грамота города Кодинск	1 раз в месяц по факту	7
		Грамота ОУ	1 раз в месяц по факту	5
VI. Учебно-вспомогательный персонал: заведующий общежитием, механик, комендант,	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники	Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов, аварии	ежемесячно 0	40

завхоз, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь- ремонтник, слесарь- сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования, столяр, дворник, сторож (вахтер), водитель автомобиля, водитель автобуса, кухонный рабочий, мойщик посуды, кочегар, истопник	безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности				
	1.2. Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	ежемесячно 0	10	
	1.3. Своевременная подготовка помещений здания к осенне-зимней эксплуатации	Своевременная сдача помещений здания к осенне- зимней эксплуатации	1 раз в год	10	
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1. Оперативность работы	Замечания по оперативности	ежемесячно 0	10	
	2.2. Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	20	
		Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	20	
	3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1. Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10	
	3.2. Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	Замечания по бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	ежемесячно 0	20	
3.3. Инициатива и творческий подход к организации	Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества и материалов	За 1 реализованное предложение администрации учебного заведения по рациональному	5		

			использованию имущества и материалов	
	3.4. Качество выполняемых работ	Замечания по качеству	ежемесячно 0	10
	3.5. Благоустройство территории учреждения	Спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн и др.	Наличие 1 вид (по результату)	30
	3.6. Наставничество	Количество молодых специалистов на практике	1	10
	3.7. За интенсивность и расширение объема работы	За качество дополнительной заботы	1 работа	20
		За работу в комиссиях	1 комиссия	10
	3.9. Поощрения	Грамота Министерства образования и науки Красноярского края	1 раз в месяц по факту	10
		Грамота администрации района	1 раз в месяц по факту	7
		Грамота города Кодинск	1 раз в месяц по факту	7
		Грамота ОУ	1 раз в месяц по факту	5
VII. Учебно-вспомогательный персонал: специалист по кадрам, программист, электроник, техник, секретарь-машинистка, экономист, бухгалтер,	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	ежемесячно 100% согласно списка нормативной и регламентирующей документации	20
	1.2. Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	ежемесячно 0 (по результатам проверок)	60
	1.3. Обработка и	Наличие замечаний	ежемесячно	10

секретарь учебной части, лаборант, инженер, гардеробщик	предоставление информации		0	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Ежемесячно стабильное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	30
	2.2 Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	ежемесячно	30
	2.3. Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	ежемесячно 1 работа	20
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1. Работа с входящей и исходящей корреспонденцией	Подготовка ответов	ежемесячно своевременная подготовка ответов	30
	3.2. Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	ежемесячно 0	10
	3.3. Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	За 1 реализованное предложение администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	10
		Участие в реализации образовательных проектов	1 реализованный проект	50
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие (по итогам мероприятия)	10
	3.3. Повышение квалификации инженерно-	Аттестация на категорию	1	5

	педагогических работников			
	3.4. За расширение объема работы	За выполнение дополнительной работы	1 работа	20
		За работу в комиссиях	1 комиссия	10
	3.5. Поощрения	Грамота Министерства образования Красноярского края	1 раз в месяц по факту	10
		Грамота администрации района	1 раз в месяц по факту	7
		Грамота города Кодинск	1 раз в месяц по факту	7
		Грамота ОУ	1 раз в месяц по факту	5

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ «Приангарский
политехнический техникум»

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

Должности	Критерии оценки результативности и качеств деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы *
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и			

учреждения

ответственности при выполнении поставленных задач			
Ответственное отношение к своим обязанностям	Организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя, надзорных органов и удовлетворенность участников образовательного процесса	Отсутствие претензий к деятельности руководителя учреждения со стороны учредителя, граждан	40 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты			
Результативность деятельности 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, совершаемых 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 %
Эффективность реализуемой кадровой политики	Реализация региональных, федеральных, международных программ, проектов, координация деятельности территориальных объединений	Регионального, федерального уровней, координация деятельности территориальных объединений	40 %
	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	20 %

Заместитель руководителя			категорией не менее 50 %	
	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 %
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя, надзорных органов и удовлетворенность участников образовательного процесса	отсутствие претензий со стороны учредителя, надзорных органов, руководителя учреждения, граждан	40 %
		Обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии	Отсутствие травм, несчастных случаев	20%
		организация работы по комплектованию учреждения (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	выполнение плана набора 100%	10%
		Обеспечение функционирования объектов, находящихся в оперативном управлении у учреждения (территория, здания и сооружения, коммунальные сети и т.д.) для заместителей по административно-хозяйственной работе	Своевременное устранение предписаний надзорных органов	30 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Результативность учреждения	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников, студентов (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	90 %	10 %	
	Организация системы работы, направленной на профилактику противоправного поведения студентов	Доля правонарушений, совершенных обучающимися не более 3 %	20 %	

	Организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	Доля выпускников трудоустроившихся по полученной профессии 40 %, наличие систематической работы центров содействия трудоустройству	20 %
	Организация целевого обучения (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения 1 %	20%
	Реализация региональных, федеральных, международных программ, проектов (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	Регионального, федерального, международного уровней	30 %
	Обеспечение сохранности имущества учреждения в соответствии с нормативными сроками его эксплуатации (для заместителей по административно-хозяйственной работе)	100 %	50 %
Выплаты за качество выполняемых работ			
Управленческая культура	Обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач учреждения	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	10 %
	Обеспечение профессионального развития педагогических работников (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	Доля педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией не менее 50 %	10 %
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 %
		Устранение предписания в сроки, установленные надзорными органами согласно утвержденному	10 %

			плану	
		создание условий для обучения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Отсутствие замечаний надзорных органов, связанных с нарушением в организации прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10 %
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя, работников, обучающихся, граждан	100%	40 %
	Непрерывное профессиональное развитие	Обеспечение профессионального развития через работу на курсах, семинарах, совещаниях, конференциях	Соответствие нормам законодательства предоставленных отчётов, документов	40 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность учреждения	исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения Ведение бухгалтерского, налогового учёта в соответствии с законодательством, учётной политикой учреждения	99 % - 100 %	40 %
			95 % - 98 %	30 %
			Отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов, учредителя	50 %
Выплаты за качество выполняемых работ				
Управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами структурного подразделения 100%	30 %	

* Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ
«Приангарский
политехнический техникум»

Размер персональных выплат заместителям руководителя
и главному бухгалтеру учреждения

п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно)	30%
	свыше 3-х	60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений	60%
2	опыт работы в занимаемой должности**	
	от 1 года до 5 лет***	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук***	15%
	при наличии ученой степени доктора наук***	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ***	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ***	20%
	от 5 года до 10 лет***	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук***	25%
	при наличии ученой степени доктора наук***	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ***	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ***	30%

свыше 10 лет***	25%
при наличии ученой степени кандидата наук***	35%
при наличии ученой степени доктора наук ***	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ***	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ***	40%

*Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ
«Приангарский
политехнический техникум»

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя
и главному бухгалтеру Учреждения

Критерии результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу) заработной платы
	наименование	индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	Международные Федеральные	150% 100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные	100% 90% 80% 70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проекта	100%

без учета повышающих коэффициентов.

**Положение о премировании работников
краевого государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Приангарский политехнический техникум»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение регулирует порядок премирования работников в КГБПОУ «Приангарский политехнический техникум» (далее - Учреждение).
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами РФ.
- 1.3. Премирование работников Учреждения осуществляется в целях стимулирования их трудовой деятельности для выполнения задач, стоящих перед Учреждением.

2. Порядок премирования

- 2.1. Премии выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии. Премии могут выплачиваться всем сотрудникам либо персонально. Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается Руководителем Учреждения на основании представленных начальниками структурных подразделений Учреждения служебных записок и оформляется приказом Руководителя Учреждения.
- 2.2. Настоящее Положение устанавливает следующие виды премий:
 - по результатам работы;
 - по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, памятных и знаменательных дат Российской Федерации;
 - за выполнение особо важного и сложного задания.
- 2.3. Невыполнение или ненадлежащее выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей, нарушение правил трудового распорядка служат основанием для уменьшения размера премии вплоть до ее лишения.
- 2.4. Размер премии определяется в фиксированной сумме в рублях, в процентах от должностного оклада.
- 2.5. Премирование сотрудников осуществляется с учетом:
 - своевременности и качества исполнения сотрудниками особо важных и сложных заданий;

- оперативности и профессионализма в решении вопросов, связанных с выполнением особо важных и сложных заданий;
 - самостоятельности и творческого подхода, проявленных при выполнении особо важных и сложных заданий;
 - внесения сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности Учреждения.
- 2.6. В случае увольнения сотрудника, проработавшего неполный квартал, премия за квартал не выплачивается (за исключением случаев увольнения по уважительным причинам).
Уважительными причинами увольнения считаются:
- призыв на службу в Вооруженные Силы;
 - перевод на другую работу;
 - перемена места жительства;
 - уход на пенсию по выслуге лет, по старости, инвалидности;
 - ликвидация Учреждения, сокращение численности или штата сотрудников;
 - состояние здоровья, препятствующее выполнению трудовых обязанностей в соответствии с медицинским заключением.
- 2.7. За счет экономии по фонду оплаты труда выплачиваются единовременные поощрительные (разовые) премии в связи с государственными праздниками и знаменательными датами Российской Федерации на основании приказа Руководителя Учреждения.
Единовременные (разовые) премии не выплачиваются:
- сотрудникам, уволенным в текущем году с предоставлением при увольнении отпуска, оканчивающегося в следующем календарном году, за календарный год, в котором оканчивается отпуск;
 - сотрудникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3. Порядок выплаты премий по результатам работы

- 3.1. Премия по результатам работы выплачивается сотруднику Учреждения по замещающей им должности за предыдущий месяц и устанавливается в процентах к должностному окладу.
- 3.2. Выплата премии производится одновременно с выплатой должностного оклада за истекший месяц в срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.
- 3.3. Работникам, отработавшим неполный рабочий месяц, премия выплачивается за время фактической работы. При этом «время фактической работы» это период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности. В указанный период не включается время нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения

заработной платы, время болезни, независимо от того, сохранялась за ними заработная плата или нет.

Премия начисляется на должностной оклад, исчисленный пропорционально времени фактической работы в расчетном периоде.

- 3.4. Размер премии устанавливается ежемесячно и индивидуально каждому работнику.
- 3.5. При установлении размера премии учитываются:
 - отношение работника к выполнению своих должностных обязанностей;
 - своевременность и качество выполняемой работы, поручений и заданий;
 - личный вклад в выполнение отдельным структурным подразделением Учреждения возложенных на него задач и функций;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.
- 3.6. Размер премии может быть снижен в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей.
- 3.7. Выплата премии не производится сотрудникам, увольняемым по следующим основаниям:
 - несоответствие занимаемой должности;
 - недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации;
 - неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
 - однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
 - отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);
 - появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - совершение хищения по месту работы;
 - нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия; - совершение виновных действий специалистом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя;
 - предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- 3.8. Премии и стимулирующие выплаты не выплачиваются или выплачиваются не в полном объеме в случае:
 - дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) на основании приказа директора; ненадлежащего выполнения работником своих трудовых функций в соответствии с трудовым договором;
 - нарушения локальных актов Учреждения (Устав, правила внутреннего трудового распорядка, положение о классном руководстве, кодекс этики и служебного поведения работников, положение о профессиональной этике педагогических работников, положение о

конфликте интересов, положение по антикоррупционной политике, положение о защите и обработке персональных данных и другие).

- 3.9. В настоящем Положении устанавливается расчет, в соответствии с которым Учреждение вправе не производить или производить не в полном объеме выплаты премий и стимулирующие выплаты:

п/п	Основания для невыплаты или выплаты не в полном объеме премии и стимулирующих выплат	Размер уменьшения премии	Размер уменьшения стимулирующих выплат
1	Дисциплинарное взыскание (замечание, выговор) по приказу директора	10%- 100%	10%- 100%
2	Ненадлежащее выполнение работником своих трудовых функций в соответствии с трудовым договором	10%- 50%	10%- 100%
3	Нарушение локальных актов Учреждения (Устав, правила внутреннего трудового распорядка, положение о классном руководстве, кодекс этики и служебного поведения работников, положение О профессиональной этике педагогических работников, положение О конфликте интересов, положение по антикоррупционной политике, положение о защите и обработке персональных данных и другие)	10% - 50%	10% - 50%

4. Расчеты, источники средств премирования

- 4.1. Премирование производится за счет и в пределах средств фонда оплаты труда.
- 4.2. Все выплаты, производимые в соответствии с настоящим Положением, осуществляются в рублях путем безналичного перевода средств на зарплатные счета работников Учреждения, открытые в кредитной организации.

5. Заключительные положения

- 5.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Руководителем Учреждения по мере необходимости и по согласованию с профсоюзом.