

ПРИНЯТО

общим собранием
работников краевого
государственного бюджетного
профессионального
образовательного учреждения
«Дивногорский
гидроэнергетический техникум
имени А.Е. Бочкина»
протокол № 2
от «19» декабря 2014г

УТВЕРЖДАЮ

директор краевого
государственного бюджетного
профессионального
образовательного учреждения
«Дивногорский
гидроэнергетический техникум
имени А.Е. Бочкина»
Н.М. Уфимцева
«31 » декабря 2014 г.
Приказ № 595-к

Положение
об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Дивногорский гидроэнергетический техникум имени
А.Е. Бочкина»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Дивногорский гидроэнергетический техникум имени А.Е. Бочкина» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

Постановлением Правительства Красноярского края от 30 сентября 2014 г. N 463-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»;

Постановлением Правительства Красноярского края от 05.04.2011 N 168-п О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-П «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края.

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

Постановлением Правительства Красноярского края от 30 сентября 2013 г. N 477-п «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых постановлений правительства Красноярского края, регулирующих вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений

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» (далее – постановление 617-п);

приказом министерства образования и науки Красноярского края от 30.09.2014 № 39-04/1 о внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы».

приказом министерства образования и науки Красноярского края от 09.10.2014 № 40-04/1 О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки красноярского края».

приказом Минздравсоцразвития России № 216н от 05.05.2008 "Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования";

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

приказом Минздравсоцразвития России № 248н от 29.05.2008 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

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

Уставом краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Дивногорский гидроэнергетический техникум имени А.Е. Бочкина».

Коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Дивногорский гидроэнергетический техникум имени А.Е. Бочкина» (далее – Учреждение).

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

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

оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

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

2.2. Для лиц, работающих по совместительству и ведущих преподавательскую деятельность стоимость часа определяется в соответствии с их квалификацией и опытом работ в должности, соответствующей профилю преподаваемой дисциплины в соответствии с *Приложением № 1* и *Приложением № 2* к настоящему Положению.

2.3. Повышающие коэффициенты по должностям педагогических работников установлены в *Приложении № 9* к настоящему положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. за работу в местностях с особыми климатическими условиями на основании статьи 148 ТК РФ;

3.1.2. выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах с вредными или иными особыми условиями труда на основании 147 статьи ТК РФ.

3.1.3. районный коэффициент;

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

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

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 ТК РФ

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию

работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ);

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

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

- компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) установлены в соответствии с *Приложением № 3*.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников в пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда в плане финансово – хозяйственной деятельности.

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

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

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

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

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы и обеспечения региональной выплаты установленной в Красноярском крае.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *Приложением № 2* к настоящему Положению.

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии, по распределению стимулирующей, части фонда оплаты труда работников Учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

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

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i ,$$

где:

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

$C_1 \text{ балла}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_1 \text{ балла} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum B_i , \quad i=1 \quad n_i$$

где:

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

$Q_{стим\ рук}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в плане финансово – хозяйственной деятельности в расчете на плановый период;

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

$Q_{стим}$ не может превышать $Q_{стим1}$

$$Q_{стим1} = Q_{зп} - Q_{гар} - Q_{отп},$$

где:

$Q_{стим1}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{зп}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово – хозяйственной деятельности учреждения на плановый период;

$Q_{гар}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый период.

$$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год},$$

где:

$Q_{баз}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на плановый период без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в Учреждении;

$N_{год}$ - количество календарных дней в плановом периоде.

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

4.11. 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 № 4* к настоящему Положению.

V. Единовременная материальная помощь

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

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

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

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

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера

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

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

6.2. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 45 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями. (Постановление Правительства Красноярского края от 15.04.2009 N 648-п)

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

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

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

6.5. 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.

6.6. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются согласно *Приложению № 6* к настоящему Положению.

6.7. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяется согласно *Приложению № 7* к настоящему Положению.

6.8. При выплатах по итогам работы учитываются:

- Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- организация и проведение важных работ, мероприятий;
- проведение ремонтных работ;
- участие в инновационной деятельности.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя и главным бухгалтерам определяется согласно *Приложению № 8* к настоящему Положению.

6.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

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

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

6.13 Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в п. 6.2 настоящего раздела.

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		2 466,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2 597,0
2 квалификационный уровень		2 882,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 605,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 103,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 774,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 298,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 133,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 707,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 523,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 153,0

**2. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих»**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	2 739,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 882,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 392,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3 167,0
2 квалификационный уровень	3 480,0
3 квалификационный уровень	3 820,0
4 квалификационный уровень	4 592,0

**3. 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	2 882,0

**4. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 231,0
2 квалификационный уровень	2 338,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	

1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 193,0

5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	5 361,0
2 квалификационный уровень	5 762,0
3 квалификационный уровень	6 218,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 392,0
5 квалификационный уровень	4 961,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	5 361,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	5 762,0
2 квалификационный уровень	6 675,0
3 квалификационный уровень	7 188,0

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	5 361,0

РАЗМЕР
**ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ КРАЕВЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
 БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
 МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

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

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы	
2.1	за классное руководство, кураторство <****>	2700,0 рубля
2.2	за заведование элементами инфраструктуры <*****>: кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения<*****>	20%

<*> 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 наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	Водителям легковых автомобилей, за ненормированный рабочий день	25
2.	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, группах) (кроме медицинских работников) <**>	20
3.	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, группы для обучения (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
4.	За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15

<*> Без учета повышающих коэффициентов

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

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

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Баллы
		наименование	индикатор	
Заведую- щий отделени- ем		Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Результативность учреждения		Сохранность контингента	95%	20
		Качество обучения (по результатам рубежного контроля в течение квартала)	40%	20
		Успеваемость (по результатам рубежного контроля в течение квартала)	85%	20
		Количество проголов (по результатам рубежного контроля в течение квартала)	До 6 часов на студента ежемесячно	10
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	90%	20
		Доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности(профессии)	60%	10
		Наличие дополнительных работ	постоянно	20
Позиционирование учебного заведения		Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой	Постоянно	20

	информации, участие в обновлении сайта образовательного учреждения		
	Профориентационная работа	Постоянно	30
Выплаты за качество выполняемых работ			
Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Проведение мероприятий с обучающимися (линейка, старостат)	1	10
	Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся	Постоянно	10
Заведующий информационно – вычислительным центром	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно
	Позиционирование учебного заведения	Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта учебного заведения	Постоянно
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно
Выплаты за качество выполняемых работ			

	Инициатива и творческий подход к работе	Участие в реализации образовательных проектов Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 проект 1 мероприятие	50 10
Заведую- щий лабораторией	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременное выполнение работ	Наличие обоснованных претензий со стороны администрации, сотрудников	0	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Позиционирование учебного заведения	Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта учебного заведения	Постоянно	50
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Техническое обеспечение работы	Обеспечение бесперебойной работы по тиражированию учебно-программной документации	Постоянно	20
Заведую- щий библиоте- кой	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Охват читателей	Процент обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	20
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 10% фонда	30
	Обновление библиотечного фонда	Обеспеченность литературой по специальностям в соответствии с ФГОС	20% (по итогам контроля в течение квартала)	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Сопровождение обучающегося в исследовательской деятельности	Участие во внутренних, городских, краевых мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках и др.	Постоянно	20
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Выставки, разработки классных часов, встречи	1 мероприятие	5
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Участие во внутренних, городских, краевых мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках и др.	1 мероприятие	10
Старший мастер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20
	Контроль за соблюдением санитарно - гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности в помещениях мастерских учреждения	Замечания надзорных органов	0	20

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Введение новых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)	Количество открытых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)	1	20
Обновление содержания образовательных программ	Процент программ, разработанных с участием работодателей	40%	20
Организация работы по социальному партнерству	Заключение договоров социального партнерства	1 договор о сотрудничестве	50
Повышение квалификации инженерно педагогических работников	Количество мастеров производственного обучения, прошедших стажировку, курсы повышения квалификации	1 человек	10
Результативность учебного заведения (производственное обучение)	Сохранность контингента	95%	20
	Качество обучения (по результатам за квартал)	50%	20
	Успеваемость (по результатам за квартал)	85%	20
	Доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии)	60%	
Позиционирование учебного заведения (производственное обучение)	Освещение производственной деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта учебного заведения	постоянно	50
	Организация участия в	В краевых	20

	краевых, городских мероприятий (ярмарках, выставках), конкурсах профессионального мастерства	В городских внутри техникумских мероприятиях	10
		Призовые место в мероприятиях	50
		Призовые место в городских, внутри техникумских мероприятиях	30
	Профориентационная работ	постоянно	30
Реализация программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации	Процент привлеченных средств в общем объеме средств	6.9%	50
Выплаты за качество выполняемых работ			
Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	1	10
	Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении	1	10
Высокий уровень организации аттестации мастеров производственного обучения	Количество инженерно педагогических работников, получивших квалификационную категорию	За одного работника	5
Поддержка благоприятного психологического	Наличие конфликтных ситуаций		

	климата в коллективе		0	10
Преподава тель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации (своевременное и качественное заполнение журналов теоретического обучения студентов, накопляемость оценок, рубежный контроль, своевременное предоставление зачетных и экзаменационных ведомостей)	1440-1200 часов 1000-1199 часов 800-999 часов 600-799 часов 400-599 часов До 400 часов	20 17 14 11 8 5
	Обеспечение безопасности образовательного процесса	Соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с СанПиН (только для кабинетов повышенной опасности)	100%	10
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Участие в работе экспертных (рабочих, творческих) групп (в зависимости от частоты участия)	1 группа	5
		Участие в реализации проектов (образовательных, технических, исследовательских)	1	20
		Участие в профориентационной работе	Выезд в районы края Посещение школ города	30 10

	Руководство комиссией профессионального цикла	Качественное и своевременное ведение документации комиссии, своевременное предоставление отчетов.	Общеобразовательный цикл Профессиональный цикл	10 15
	Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление документации, согласно положений, распоряжений руководителя структурного подразделения	100%	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Результаты промежуточной и текущей аттестации обучающихся	Процент качества общеобразовательные дисциплины, ОГСЭ, ЕН Процент качества профессиональный цикл	60% 50%	20 20
		Количество неуспевающих студентов по дисциплине	Отсутствие До 3-х человек	10 5
	Сохранность контингента	Процент отсева учащихся (рассчитывается по каждой группе)	До 5%	20
	Достижения обучающихся	Участие в краевых, городских, внутритехникумовских, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства (по профилю подготовки)	Участие в международных, всероссийских Участие в краевых, региональных Участие в городских, внутритехникумовских мероприятиях	15 10 5
			Призовое место в международных, всероссийских Призовое место в краевых,	50

		региональных Призовое место в городских, внутритехникумовских мероприятиях	30 10
	Наличие дипломных и курсовых проектов, выполненных под руководством преподавателя	Дипломные проекты (1 проект на «4» и «5») Курсовые проекты (1 проект на «4» и «5»)	2 1
Достижения преподавателей	Участие в конкурсах педагогического мастерства	Участие в международных, всероссийских Участие в краевых, региональных Участие в городских, внутритехникумовских мероприятиях	15 10 5
		Призовое место в международных, всероссийских Призовое место в краевых, региональных Призовое место в городских, внутритехникумовских мероприятиях	50 30 10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Методическое и материальное обеспечение занятий	Изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий (рассмотренных на КПЦ, сданных в метод.кабинет)	1 практическая/лабораторная работа (2 часа)	1

	Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций	Процент учебных занятий с использованием новых педагогических технологий или их элементов	50% 25%	20 10
		Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий с применением инновационных технологий, интегрированных мероприятий	1 открытый урок 1 открытое мероприятие	20 10
Мастер производственного обучения	Проведение научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	1	15
		Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении	1	10
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение правил, норм и инструкций по ТБ, противопожарной безопасности и охране труда, содержание помещений мастерских	Отсутствие случаев производственного травматизма. Состояние помещений учебно - производственных мастерских в соответствии с санитарно - гигиеническими и эстетическими нормами и правилами.	100%	20
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации мастерских	100%	20
	Обеспечение сохранности имущества и учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0	5

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся	Процент качества обучения	50%	20
	Количество неуспевающих студентов по практике	отсутствие	10
Укрепление материально – технической базы учебного заведения	Своевременная подача заявки для обеспечения мастерской необходимым инструментом, материалами, запасными частями	100%	10
Участие в заключении договоров с предприятиями о проведении учебной, производственной практики	Заключение договоров с предприятиями	1 договор	5
Обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки	Осуществление набора в группу, успешное обучение	1 профессия	20
Участие в формировании профессионального развития студентов	Организация и проведение научно-технического творчества студентов	1 макет	30
Достижения обучающихся	Участие в краевых, городских, внутритехникумовских, научно – практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	Участие в краевых мероприятиях	20
		Участие в городских, внутритехникумовских мероприятиях	10
		Призовое место в краевых мероприятиях	50
		Призовое место городских,	

		внутритехникумовских мероприятий	30
Трудоустройство выпускников	Процент трудоустройства выпускников	70%	20
Сохранность контингента обучающихся	Процент отсева обучающихся по неуважительной причине	0	10
Осуществление дополнительных видов работ	Участие в проведении ремонтных работ	1 объект	20
	Оказание помощи студентам в выполнении практической части курсового, дипломного проекта.	1	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Учебно – методическое, материальное обеспечение производственного обучения	Разработка методических пособий, уроков производственного обучения, технологических и инструкционных карт, стендов	1	10
	Подготовка и содержание в исправном состоянии станков, механизмов, приспособлений	100%	20
	Наличие документации по учебной, производственной практике, в соответствии с требованиями ФГОС	100%	20
Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций	Проведение открытых уроков производственного обучения с применением инновационных технологий	1 открытый урок	30
	Проведение профессиональных конкурсов, классных часов с применением инновационных технологий, интегрированных мероприятий	1 открытое мероприятие	15
Инициатива и творческий подход к организации учебно – воспитательного процесса	Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек (классные часы, беседы, дежурство)	1	5
	Участие в разработке и реализации проектов	1	50
Проведение научно-исследовательской работы, методической	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации).	1	15

	работы,	Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, цикловых комиссиях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках макетов в учебном заведении	1	10
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации по воинскому учету и бронированию граждан в запасе; составление отчетности и предоставление в военно – учетный стол.	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения обучающихся:	Участие в краевых, городских, внутритехникумовских, соревнованиях, олимпиадах, научно – практических конференциях, конкурсах	Участие в краевых мероприятиях	20	
		Участие в городских, внутритехникумовских мероприятиях	10	
		Призовое место в краевых мероприятиях	50	
		Призовое место в городских, внутритехникумовских мероприятиях	30	

Результативность учебного заведения	Проведение практических занятий и тренировок по отработке действий в случае экстремальных ситуаций	Отсутствие замечания надзорных органов	10
	Проведение военных сборов с юношами учреждения	100%	30
	Проведение мобилизационной подготовки сотрудников и студентов	100%	20
	Организация проведения медицинского осмотра юношей	100%	20
	Исполнительская дисциплина	Выполнение в срок распоряжений, поручений	1 5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Учебно – методическое, материальное обеспечение обучения	Разработка методических пособий, уроков.	1	10
	Содержание в исправном состоянии защитных сооружений, индивидуальных средств защиты	100%	20
	Количество травм, несчастных случаев, вредных привычек у учащихся	0	20
Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций.	Проведение открытых уроков	1 открытый урок	30
	Проведение интегрированных мероприятий с применением инновационных технологий	1 открытое мероприятие	15
Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	1	10
	Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, выставках пособий в учебном заведении	1	10
	Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных	1	10

		привычек		
Руководитель физического воспитания	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Введение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100 %	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения учащихся	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях	Участие	20
			Призовое место	50
	Выполнение индивидуального плана работы	Качественная реализация мероприятий	на 100%	20
	Индивидуальная работа с обучающимися.	Процент занятости обучающихся в секциях.	30%	20
	Позиционирование учебного заведения	Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта учреждения	Постоянно	20
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Организация здоровье сберегающей воспитывающей среды	Количество травм, несчастных случаев.	0	30
	Инициатива и творческий подход	Внесение предложений на обсуждение вопросов по повышению качества подготовки специалистов	1	10

		Проведение мероприятий с обучающимися в техникуме по пропагандированию здорового образа жизни (акции, конкурсы, соревнования)	1	10
Методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации (методические паспорта, портфолио преподавателей) и.т.д.	100%	30
	Подготовка локальных актов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Позиционирование учебного заведения	Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта учебного заведения	Постоянно	30
	Обновление содержания образовательных программ	Процент программ, разработанных с участием работодателей	40%	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Внедрение в учебный процесс новых педагогических	Процент педагогических работников, использующих новые педагогические технологии или их элементы	50%	20

Методист (заочное отделение)	технологий и инноваций	Внесение предложений по эффективной организации учебно- воспитательного процесса	1	10
		Проведение мероприятий с обучающимися по профилактике правонарушений (акции, конференции, конкурсы, семинары)	1	10
		Руководство проектами	1	20
	Организация научно- исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	1	15
		Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении	1	10
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	Количество инженерно- педагогических работников, получивших квалификационную категорию, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности	За 1 работника	5
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	Обеспечение сохранности поступающей документации и информации, осуществление контроля соблюдения сроков использования, техническое оформление документов	100%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность	Систематическая индивидуальная работа со студентами, изучение	100%	10

	контингента студентов, помочь студентам в решении возникающих вопросов		
	Осуществление приема и контроля сдаваемых преподавателями контрольных работ, курсовых проектов, ведомостей приема экзаменов, отчетов по практике	100%	10
Обновление содержания образовательных программ	Формирование фонда учебных пособий, методических указаний, различных рекомендаций разработанных преподавателями	1	5
Осуществление дополнительных работ	Участие в разработке локальных актов Осуществление контроля за своевременное заключением договоров со студентами на оказание платных образовательных услуг, за оплатой обучения, за оплатой общежития	100%	10
Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие регламентирующей документации Перечень документов по работе с детьми-сиротами Списки Журнал консультаций ИПР для обучающихся состоящих на всех видах учета Папки с исходящей и входящей документацией	100%	20
Осуществление дополнительных работ	Прочие дополнительные работы	Постоянно	20
Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие или положительная динамика уменьшения кол-ва студентов состоящих на учетах	20%	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Выполнение плана индивидуальной работы	Отсутствие замечаний со стороны администрации техникума, контролирующих органов	100%	20

Выплаты за качество выполненных работ				
	Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие материалов по сопровождению студентов и наличие методических разработок для проведения анкетирования, тестирования, бесед, лекций, классных часов по профилактике безнадзорности, правонарушений и вредных привычек среди несовершеннолетних	100%	40
	Инициатива и творческий подход к работе	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10
		ненормированный рабочий день	1 мероприятие	10
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Социальный педагог	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации:	100%	20
	Осуществление дополнительных работ	Прочие дополнительные работы	постоянно	20
	Отсутствие правонарушений совершенных обучающихся	Отсутствие или положительная динамика уменьшения кол-ва обучающихся состоящих на учетах	20%	20
	Обеспечение занятости обучающихся	Отсутствие самовольных уходов	0	30
		Обеспечение занятости во внеучебное время	50%	20

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Выполнение плана индивидуальной работы	Отсутствие замечаний со стороны администрации техникума, контролирующих органов	100%		20
Выплаты за качество выполненных работ				
Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие материалов по сопровождению студентов и наличие разработок для проведения анкетирования, тестирования, бесед, лекций, классных часов по профилактике безнадзорности, правонарушений и вредных привычек среди несовершеннолетних	100%		20
Организация здоровьесберегающей воспитательной среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	0		30
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	постоянно		20
Инициатива и творческий подход к работе	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие		10
	ненормированный рабочий день	1 мероприятие		10
Педагог дополнительного образования	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей	100%	20

	документации		
Обеспечение безопасности образовательного процесса по дополнительному образованию	Отсутствие замечаний со стороны администрации техникума и контролирующих органов	100%	10
Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Участие в работе экспертных творческих групп Разработка проектов	1 группа 1 проект	5 10
Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие и изготовление материала и пособий для проведения занятий	1	15
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Результаты творческой деятельности обучающихся	Обеспечение участия обучающихся в различных мероприятиях техникума	постоянно	30
	Проведение открытого мероприятия в техникуме	1 мероприятие	30
Выплаты за качество выполненных работ			
Достижения обучающихся	Участие в конкурсах: всероссийских, краевых, городских	За каждое участие	80 60 40
Педагог организатор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие регламентирующей документации	100% 20
	Обеспечение безопасности образовательного процесса по доп.	Отсутствие замечаний со стороны администрации техникума и контролирующих органов по ТБ, ПБ, ОТ	100% 10

	образованию			
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Участие в работе экспертных творческих групп Разработка проектов	1 группа 1 проект	5 10
	Обеспечение занятости обучающихся во внеучебное время	Обеспечение занятости во внеучебное время	50%	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение плана индивидуальной работы	Отсутствие замечаний со стороны администрации техникума, контролирующих органов	100%	20
	Результаты творческой деятельности и обучающихся	Обеспечение участия обучающихся в различных мероприятиях, направленных на нравственное развитие, участие в конкурсах внутри техникума, города, края	постоянно	30
		Проведение открытого мероприятия (концерта	1 мероприятие	30
Выплаты за качество выполненных работ				
	Достижения обучающихся	Участие в конкурсах: Всероссийских Краевых городских	За каждое участие	80 60 40
	Организация здоровьесберегающей воспитатель ой среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	0	30
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации:	100%	20
	Осуществление дополнительных работ	Прочие дополнительные работы	постоянно	20

	Отсутствие правонарушений совершенных обучающимися	Отсутствие или положительная динамика уменьшения количества студентов состоящих на учетах	20%	20
Обеспечение занятости обучающихся	Отсутствие самовольных уходов	0	30	
	Обеспечение занятости во внеучебное время	50	20	
Выплаты за интенсивность и высокие показатели работы				
	Выполнение плана индивидуальной работы	Отсутствие замещаний со стороны администрации образовательной организации, контролирующих органов	100%	20
	Профилактическая индивидуальная работа со студентами	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию комнат, по корректировке данных на студентов, их родителей, законных представителей. Сохранность контингента в общежитии	95%	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие материалов по профилактическим мероприятиям, нравственному воспитанию	100%	20
	Организация здоровьесберегающей востпитальной среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек	0	30
	Инициатива и творческий подход к работе	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10
Лаборант	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сохранность оборудования	Ремонт и наладка оборудования	100	20
	Оформление документации	Работа с прикладным программным обеспечением	1	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30

	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качество работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10
Юрисконсульт	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Подготовка локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	20
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	постоянно	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление юридических консультаций для учащихся и работников учреждения	Конфликты в учреждении	0	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Разрешение конфликтных ситуаций	Количество выигранных судебных разбирательств, мировых соглашений	85% от общего количества	30
	Систематизация, учет и хранение действующей	Отсутствие замечаний	постоянно	20