

СОГЛАСОВАНО

Заместитель министра образования
и науки Красноярского края

Никитина О.Н.

(расшифровка подписи)

« 19 » _____ 2013

УТВЕРЖДАЮ

Директор краевого
государственного бюджетного
образовательного учреждения
начального профессионального
образования «Профессиональное
училище № 68 им. В.П.
Астафьева» п. Ирша

Данилович Л.В.

(расшифровка подписи)

« 19 » _____ 2013

Положение

об оплате труда, видах, условиях, размере и порядке установления выплат
стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и
качества труда работников краевого государственного бюджетного
образовательного учреждения начального профессионального образования
«Профессиональное училище № 68 им. В.П. Астафьева».

Принято общим собранием трудового коллектива
(протокол от « 28 » июня 2013 № 3)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Краевого государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования «профессиональное училище № 68 им. В. П. Астафьева» поселка Ирша (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», приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», 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 учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище № 68 им. В. П. Астафьева» (далее – Учреждение)

1.2 Новая система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемые в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3 При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.4 Новая система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера

1.5 Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 10% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат

аховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по аховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев производстве и профессиональных заболеваний.

1.6. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с торыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема зываемых Учреждением услуг, заключаются трудовые договоры, система оплаты уда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах азанных средств.

1.7. Работникам Учреждения, в случаях, установленных настоящим оложением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы ботникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к рофессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для сущствления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом ожности и объема выполняемой работы.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы ботникам учреждения устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов оложностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по валификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные валификационные группы.

2.3 Минимальные размеры окладов

ПКГ должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		2032,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
квалификационный уровень		2140,0
квалификационный уровень		2375,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	2872,0
	при наличии высшего профессионального образования	3282,0

квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3011,0
	при наличии высшего профессионального образования	3442,0
квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3307,0
	при наличии высшего профессионального образования	3780,0
квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3628,0
	при наличии высшего профессионального образования	4147,0

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
квалификационный уровень	2140,0
квалификационный уровень	2258,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
квалификационный уровень	2375,0
квалификационный уровень	2610,0
квалификационный уровень	2868,0
квалификационный уровень	3620,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
квалификационный уровень	2610,0
квалификационный уровень	2868,0
квалификационный уровень	3149,0
квалификационный уровень	3785,0

ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
квалификационный уровень	1839,0
квалификационный уровень	1927,0

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

1 квалификационный уровень	2140,0
2 квалификационный уровень	2550,0
3 квалификационный уровень	2868,0
4 квалификационный уровень	3456,0

Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами:

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	4419,0

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
при наличии среднего профессионального образования	2868,0
при наличии высшего профессионального образования	3620,0

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются 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.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Районный коэффициент должен начисляться на фактический заработок работников (заработную плату), в фактический заработок включаются выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, установленной коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждений образования в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (ст.135 ТК РФ). Районный коэффициент не применяется к выплатам процентной надбавки. Процентная надбавка к заработной плате выплачивается только при наличии определенного стажа работы сотрудника (ст.317 ТК РФ): 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы, до 30 %. Молодежи до тридцати лет, прожившей не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, процентная надбавка в размере 30% устанавливается с первого дня работы.

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

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 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса РФ);

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

другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер выплат
1.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских	20

	работников) <*>	
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении;	15
3.	за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования	20
4.	мастерам производственного обучения и старшим мастерам учреждений начального и среднего профессионального образования, осуществляющим подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций угольной, сланцевой промышленности, черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ	15
5.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25

> 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.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. 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 менее 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников.

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 бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, 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 (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне минимального размера оплаты труда, обеспечения региональной выплаты);

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.5 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. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения

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, установленного Красноярском крае.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

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 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 № 2 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 органов самоуправления 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.

4.9. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяются балльную оценку.

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).

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^{n} B_i,$$

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

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

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

где:

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

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

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы

работников по плану финансово-хозяйственной деятельности учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному списанию учреждения;

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

$$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{10.15}$$

где:

$Q_{баз}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

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

$N_{10.15}$ - количество календарных дней в месяц 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 № 3 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 превышает трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному п. 5.2 настоящего Положения.

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

не
не

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. Размеры должностных окладов заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

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

6.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру в пределах объема средств, выделенного в плане финансово – хозяйственной деятельности учреждения на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру, труда 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.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяется согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

6.7. 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 главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

6.8. 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.

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

6.10. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру сроки установления и размера стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

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

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

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), 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 преподавателей и других педагогических работников;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$Сп = ФОТп / (4,3 * Чп),$$

где

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

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

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в месяце.

7.2. 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.

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

$$C_p = \text{ФОТ}_p / \text{Ч}_p / 249,$$

где

C_p – размер оплаты за один день работы для иных работников;

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

Ч_p – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

Приложение 1
к Положению по оплате труда

Размер персональных выплат работникам Учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	за квалификационную категорию	
	высшая квалификационная категория	20%
	первая квалификационная категория	15%
	вторая квалификационная категория	10%
2	за опыт работы в занимаемой должности<*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
	от 5 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", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%	
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	40%	
3	выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:	
	за ненормированный рабочий день	30%
	преподавателям краевых государственных образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования за проверку письменных работ пропорционально педагогической нагрузке - русский язык, литература, математика, иностранный язык, черчение	25%

	педагогическим работникам за изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий <***>	30%
	педагогическим работникам за классное руководство, кураторство<***>	35%
	педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры<***>:	
	кабинетами, лабораториями	15%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальных и спортивных залов	40%
4	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 образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

<*> 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).

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

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		число 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 Капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
инициатива, творчество при применении 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 осуществляемом проекте в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**Стимулирующие выплаты
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения**

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

	образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта учебного заведения		
Реализация программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации	Процент привлеченных средств в общем объеме средств	6,9%	50
Выплаты за качество выполняемых работ			
Внедрение в учебный процесс новых педагогических технологий и инноваций	Процент педагогических работников, использующих новые педагогические технологии или их элементы	50%	20
Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	1	10
	Предложение по эффективной организации учебно-воспитательного процесса, проведение мероприятий с обучающимися	1	10
	Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся	1	10
	Руководство проектами	1	50
Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	1	15
	Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном	1	10

	заведении			
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	Количество инженерно-педагогических работников, получивших квалификационную категорию	За 1 работника	5
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие конфликтных ситуаций	0	10
Педагогические работники: преподаватели, мастера производственного обучения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20
	Обеспечение безопасности образовательного процесса	Соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с СанПиН	100%	10
	Удовлетворенность участников образовательного процесса	Наличие жалоб и конфликтных ситуаций	0	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результаты промежуточной и итоговой аттестации учащихся	Процент качества обученности	50%	20
	Трудоустройство выпускников	Процент трудоустройства выпускников	70-90%	
	Сохранность контингента обучающихся	Процент отсева учащихся по неуважительной причине	0	20
	Достижения учащихся	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального	Постоянное	20
			Призовое место	50

	мастерства		
Выплаты за качество выполняемых работ			
Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие учебно-методических материалов	100%	20
Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций	Процент учебных занятий с использованием новых педагогических технологий или их элементов	50%	20
	Проведение открытых уроков и мероприятий с применением инновационных технологий	1 открытое мероприятие	5
Проведение научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	1	15
	Призовое выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении	1	10
Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	1	10
	Внесение предложений администрации по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий	1	10
	Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек	1	10
	Участие в разработке и	1	50

		реализации проектов		
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный работник, воспитатель, педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания, руководитель ОБЖ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20
	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Сокращение числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	на 20%	40
	Обеспечение занятости учащихся	Отсутствие самовольных уходов обучающихся из учреждения, являющихся детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	0	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения учащихся	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Постоянно	20	
		Призовое место	50	
Выполнение индивидуального плана работы	Качественная реализация мероприятий	на 100%	20	
Профилактическая, индивидуальная работа с обучающимися	Процент охвата обучающихся	50%	20	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие учебно-методических материалов	100%	20	
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Количество травм, несчастных случаев, вредных привычек у учащихся	0	30	
Инициатива и творческий подход	Внесение предложений на	1	10	

	обсуждение вопросов по повышению качества подготовки специалистов			
	Предложение администрации по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий с обучающимися	1		10
	Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек	1		10
Учебно-вспомогательный персонал: заведующий библиотекой	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Охват читателей	Процент учащихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	20
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 10% фонда	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Сопровождение учащегося в исследовательской деятельности	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Постоянно	20
			Призовое место	50
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Выставки, беседы, встречи	1 мероприятие	3
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Участие во внутренних, городских, краевых мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках и др.	1 мероприятие	3

Учебно-вспомогательный персонал: 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
	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
Учебно-вспомогательный персонал: зав производством, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Замечания Роспотребнадзора	0	30
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Замечания Роспотребнадзора	0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждения	Обслуживание праздников	1 мероприятие	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Жалобы, отказ учащихся от приема пищи	0	30
Участие в мероприятиях учреждения	Проведение дня именинника, праздников для воспитанников	Постоянно	30	
Учебно-вспомогательный	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении			

персонал: заведующий общежитием, механик, комендант, 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	поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов, аварии	0	40
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность работы	Замечания по оперативности	0	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	20
		погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10
	Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	Замечания по бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	0	20
	Инициатива и творческий подход к организации	Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1	5
	Качество выполняемых работ	Замечания по качеству	0	10
	Благоустройство территории учреждения	Спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	30
Наставничество	Количество молодых специалистов на практике	1	10	
Учебно-вспомогательный персонал: специалист по кадрам, программист, электроник,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной,	100%	20

техник, секретарь - машинистка, экономист, бухгалтер, секретарь учебной части, лаборант, инженер		регламентирующей документации		
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	60
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	30
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	
	Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50	
	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	

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

Должности	Критерии	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
		наименование	индикатор		
Заместители руководителя	Выплаты за важность поставленных задач	выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных претензий со стороны учредителя, директора, граждан	100%	20%	
		организация работы с обучающимися, проживающими в общежитии	наличие обучающихся, проживающих в общежитии		20%
		образовательного учреждения			
Непрерывное профессиональное развитие	организация работы по комплектованию образовательного учреждения	выполнение плана набора	100%	20%	
	выступления с докладами на совещаниях, конференциях	количество мероприятий – 3		5%	
	реализация инновационных программ, проектов	количество реализуемых проектов – 1		20%	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Результативность учреждения		сохранность контингента обучающихся, воспитанников, студентов	95%	10%	
		достижения обучающихся, воспитанников, студентов (олимпиады, конкурсы, смотры, конференции, соревнования)	количество призеров российских и региональных конкурсов – 5	15%	

	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, студентами	90%	10%
	организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников в образовательные учреждения края	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии, 60%	20%
	введение в образовательном учреждении новых профессий (квалификаций), специальностей (специализаций)	1 профессия (квалификация), специальность (специализация)	10%
Дополнительная деятельность, не входящая в должностные обязанности	обеспечение функционирования объектов, находящихся в оперативном управлении у образовательного учреждения (территория, здания и сооружения, коммунальные сети и т.д.)	отсутствие аварийных ситуаций	90%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Управленческая культура	организация обучения взрослого населения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации	доля взрослого населения от контингента обучающихся по программам начального и среднего профессионального образования – 50%	10%
	координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	15%	20%
	обеспечение самоуправления обучающихся	совет самоуправления обучающихся – 1	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%
	создание условий для профессиональной подготовки детей с особыми потребностями	30 человек	10%

Главный бухгалтер	создание условий для профессионального обучения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	50 человек	20%	
	сохранность имущества образовательного учреждения	100%	90%	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных претензий со стороны учредителя, директора, граждан	100%	20%
	Непрерывное профессиональное развитие	участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций	количество мероприятий – 2	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность учреждения	исполнение бюджета	100%	90%
		отсутствие замечаний надзорных и контролирурующих органов	100%	70%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами	100%

Приложение 5
к Положению об оплате труда

**Размер персональных выплат
заместителям и главным бухгалтерам Учреждения**

№ п/п	Виды персональных выплат	размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	при наличии высшей квалификационной категории	20%
	при наличии первой квалификационной категории	15%
2	опыт работы в занимаемой должности<*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"<***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%	
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"<***>	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%	
3	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 учреждениями образования	20%

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

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

Приложение 6
к Положению об оплате труда

Размер выплат по итогам работы
заместителям руководителя и главным бухгалтерам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
			50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	60%

Прошито, пронумеровано в количестве 31 л. (тридцати одного листа)
Директор КГБОУ НПО «ДТУ № 68 им. В.П. Астафьева»


Л.В. Данилов