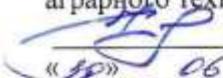


Министерство образования Красноярского края
краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский аграрный техникум»

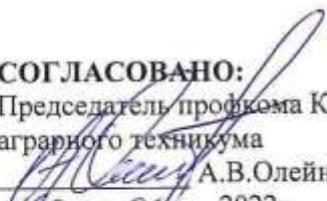
РАССМОТРЕНО:

На заседании Совета техникума
Протоколом № 4
«30» 06 2022г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор Красноярского
аграрного техникума
 С.А. Качеров
«30» 06 2022г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома Красноярского
аграрного техникума
 А.В. Олейников
«30» 06 2022г.

**Положение
об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Красноярский аграрный техникум»**

Утверждено приказом № 59
«30» 06 2022г.

Красноярск 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«КРАСНОЯРСКИЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский аграрный техникум» (далее – Положение), разработано на основании:

Трудового Кодекса Российской Федерации;

Закона РФ от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях»;

Закона Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;

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

Приказа Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

Постановления Правительства Красноярского края от 27.11.2009г. № 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»;

Постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009г. №648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»;

Постановления Правительства Красноярского края от 27.09.2019г. №504-п «О внесении изменений в Постановления Правительства Красноярского от 15.12.2009 № 648-п»;

Приказа 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»;

Устава краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский аграрный техникум» (далее – Учреждение).

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с приложением № 1.1 к настоящему Положению.

1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной

платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются приказом министерства образования Красноярского края (далее - Министерство) в соответствии с приложением № 1.2.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со ст. 148 ТК РФ;

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) в соответствии со ст. 149-154 ТК РФ.

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.

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 1.3 к настоящему положению.

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

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основании настоящего Положения и локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера.

Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения в качестве балльной системы осуществляется ежемесячно.

Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения регулируют отношения, возникающие между учреждением в лице работодателя и работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера.

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

3.2. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (Прил № 1.5) (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1.4 к

настоящему Положению.

выплаты по итогам работы приложение № 1.6.

4. Работникам Учреждения могут быть произведены иные выплаты, в соответствии с действующим законодательством РФ и Красноярского края, а также локальными актами Учреждения.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ

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

2. Предельное количество должностных окладов руководителю учреждения, учитываемые при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 30 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.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с министерством финансов Красноярского края и министерством экономического развития и инвестиционной политики Красноярского края.

2.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения педагогической нагрузки.

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

при высшей квалификационной категории - на - 25% согласно письма Минобрнауки Красноярского края от 16.06.2014г. № 75-7389

при первой квалификационной категории - на 15%.

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

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

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя учреждения, его заместителям и главным бухгалтерам определяются согласно приложению № 1.7 к настоящему положению.

Размер персональных выплат руководителю учреждения, их заместителю и главному бухгалтеру определяется согласно приложению № 1.8 к настоящему положению.

Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру определяется согласно приложению № 1.9 к настоящему положению.

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

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению

Министерства образования Красноярского края на срок не более 1 года.

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

7. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора.

8. 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 абзаце первом пункта 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

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, не может составлять более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Приложение № 1.1
к положению об оплате труда работников
Красноярского аграрного техникума

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КРАСНОЯРСКИЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ»

1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарabотной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3334,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3511,0
2 квалификационный уровень		3896,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5760,0
	при наличии высшего профессионального образования	6556,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6029,0

	при наличии высшего профессионального образования	6866,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6603,0
	при наличии высшего профессионального образования	7521,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7226,0
	при наличии высшего профессионального образования	8234,0

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3511,0
2 квалификационный уровень	3704,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3896,0
2 квалификационный уровень	4282,0
3 квалификационный уровень	4704,0
4 квалификационный уровень	5937,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4282,0

2 квалификационный уровень	4704,0
3 квалификационный уровень	5164,0
4 квалификационный уровень	6208,0

3. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3016,0
2 квалификационный уровень	3161,0
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3511,0
2 квалификационный уровень	4282,0
3 квалификационный уровень	4704,0
4 квалификационный уровень	5667,0

4. 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	8565,0
2 квалификационный уровень	9207,0
3 квалификационный уровень	9933,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4282,0
3 квалификационный уровень	4704,0
4 квалификационный уровень	5937,0
5 квалификационный уровень	6706,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	7248,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	7790,0
2 квалификационный уровень	9025,0
3 квалификационный уровень	9718,0

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7248,0
Художественный руководитель	7419,0
Специалист по охране труда	4282,0

Приложение № 1.2
к положению об оплате труда работников
Красноярского аграрного техникума

Условия,
при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения
могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Установление для педагогических работников следующих повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу):

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициент %
1	За наличие квалификационной: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	25% 15% 10%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: Для педагогических учреждений среднего профессионального образования	20%

Определить следующие условия установления повышающего коэффициента:
коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;
коэффициент устанавливается в случае, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (k) осуществляется следующим образом:
если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных данных < 25%, то k = 0%,
если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных данных > 25%, то коэффициент рассчитывается по формуле

$$k = Q1 / Q_{\text{окл}} * 100\%,$$

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

Q окл – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q_{\text{гар}} * Q_{\text{стим}} * Q_{\text{отп}}$$

где Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников

Q гар – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

Q стим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25 % от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

если k > предельного значения, то повышающий коэффициент в размере предельного значения.

Приложение № 1.3
к положению об оплате труда работников
Красноярского аграрного техникума

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ
ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ
(ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ
ОТ НОРМАЛЬНЫХ)

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
2	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
3	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
4	выплата за работу в сельской местности специалистам	25

Приложение № 1.4
к положению об оплате труда работников
Красноярского аграрного техникума

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
Руководитель структурного подразделения, старший методист, методист, зав. отделением	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	4
	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Замечания надзорных органов	0	2
	Организация стажировок, тренировочных мероприятий на базе предприятий-партнеров по подготовке к демонстрационному экзамену	Обучающиеся, прошедшие стажировку, тренировочные мероприятия	1 чел., мероприятия	3

Ведение работы по автоматизированному функционированию и управлению образовательной организации 1С: колледж	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	постоянно	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Введение новых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)	Количество открытых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)	1	5
Обновление содержания образовательных программ, в т.ч. адаптированных	Процент программ, разработанных с участием работодателей	40%	5
Организация работы по социальному партнерству	Заключение договоров социального партнерства	1 договор	5
Трудоустройство выпускников	Процент трудоустроенных выпускников в первый год после окончания	70%	8
Повышение квалификации инженерно-педагогических работников	Процент работников, прошедших стажировку, курсы повышения квалификации	20%	5
Позиционирование учебного заведения	Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации,	Постоянно	5

		участие в обновлении сайта учебного заведения		
	Реализация программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации	Процент привлеченных средств в общем объеме средств	6,9%	6
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%	5
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	1	4
		Предложение по эффективной организации учебно-воспитательного процесса, проведение мероприятий с обучающимися	1	4
		Мероприятия по профилактике правонарушений и	1	3

		вредных привычек обучающихся		
		Руководство проектами	1	до 25
	Организация и проведение демонстрационных экзаменов по стандартам Вордскилс	Осуществление подготовительной работы для проведения ДЭ, составление отчетной документации	постоянно	5
	Организация и контроль учебного процесса	Осуществление контроля выполнения плановых заданий	постоянно	5
		Осуществление контроля качества образовательного процесса и объективностью оценки результатов учебной деятельности обучающихся		
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие конфликтных ситуаций	0	1
	Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	1	6

		Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении	1	5
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	Количество инженерно-педагогических работников, получивших квалификационную категорию	За одного работника	2
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Педагогические работники: преподаватели, мастера производственного обучения	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	3
		Своевременность и правильность ведения отчетной документации (журналы, ведомости и пр.)	100%	7
	Обеспечение безопасности	Соблюдение правил,	100%	Преподаватели -1

	образовательного процесса	норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с СанПиН		Мастера п/о - 10
	Удовлетворенность участников образовательного процесса	Наличие жалоб и конфликтных ситуаций	0	1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся	Процент качества обучения-2 раза в год по результатам промежуточной аттестации (сентябрь и январь) по отчету преподавателей + заочники по факту	50%	10
		Отсутствие неуспевающих студентов по дисциплине или МДК (2 раза в год по результатам сессии)	0	10
	Трудоустройство выпускников	Процент трудоустройства выпускников (договора целевого обучения и сотрудничества, встречи		5

		с работодателями, предварительное трудоустройство, классные часы по тематике трудоустройства и т.д.)		
	Достижения обучающихся	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, «Абилимпикс» и др.	Участие	5
			Призовое место	10
Примечание: стоимость балла за победы и участие в конкурсах профессионального мастерства, Вордскилс, конференциях и др. может увеличиваться по представлению ответственного лица на комиссию по стимулирующим выплатам				
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Методическое и материальное обеспечение занятий	Разработка и утверждение на методическом совете учебно-методических материалов (в том числе новые рабочие программы по специальностям/профессиям и дополнительному образованию)	1 шт.	7
		Наличие УМК, ФОС и др. материалов для уроков (февраль,	По нагрузке	10

		октябрь) по дисциплинам и ДМК		
Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций	Процент учебных занятий с использованием новых педагогических технологий или их элементов	50%		4
	Проведение открытых уроков и мероприятий с применением инновационных технологий	1 мероприятие		10
Подготовка обучающихся к демэкзамену	В рамках промежуточной и итоговой аттестации	1 чел.		3
Достижения преподавателей: проведение научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	1		10
	Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном	1		5

		заведении		
	Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов (письменное)	1	2
		Внесение предложений администрации по эффективной организации учебно-воспитательного процесса (письменное)	1	1
		Участие в разработке и реализации проектов	1	20
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для детей с ОВЗ	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей, выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	1	5
	Руководство объединениями педагогов	в соответствии с планом работы	1	До 20

Педагогические работники: педагог-психолог, социальный работник (педагог), 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%	10
	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%	5
	Обеспечение занятости учащихся	Отсутствие самовольных уходов обучающихся из учреждения, являющихся детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	0	4
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения учащихся	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-	Постоянно	7
			Призовое место	20

		практических конференциях, конкурсах		
	Выполнение индивидуального плана работы	Качественная реализация мероприятий	на 100%	10
	Профилактическая, индивидуальная работа с обучающимися	Процент охвата обучающихся	50%	15
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие учебно-методических материалов	100%	5
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Количество травм, несчастных случаев, вредных привычек у учащихся	0	2
	Инициатива и творческий подход	Внесение предложений на обсуждение вопросов по повышению качества подготовки специалистов	1	2
		Предложение администрации по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий с	1	11

		обучающимися		
		Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек	1	10
Учебно-вспомогательный персонал: заведующий библиотекой, библиотекарь				
		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	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Сопровождение учащегося в исследовательской деятельности	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных олимпиадах, научно-практических	Постоянно	5	
		Призовое место	30	

		конференциях, конкурсах		
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Выставки, беседы, встречи	1 мероприятие	5
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Участие во внутренних, городских, краевых мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках и др.	1 мероприятие	20
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%	50
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	5
	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	Количество выигранных	85% от общего	25

	ситуаций	судебных разбирательств, мировых соглашений	количества	
<u>Учебно-вспомогательный персонал:</u> заведующий общежитием, механик, комендант, зав. хозяйством <u>Обслуживающий персонал:</u> дежурный по общежитию, сторож (вахтер), столяр, электромонтер, уборщик помещений, дворник, слесарь (сантехник, ремонтник), кладовщик, гардеробщик, водитель (автомобиля, автобуса), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонт зданий, кочегар, подсобный рабочий.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов, аварии	0	5
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность работы	Замечания по оперативности	0	5
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	20
		погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	5

	Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	Замечания по бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	0	5
	Инициатива и творческий подход к организации	Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1	25
	Качество выполняемых работ	Замечания по качеству	0	5
	Благоустройство территории учреждения	Спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	19
	Наставничество	Количество молодых специалистов на практике	1	1

Учебно-вспомогательный персонал: инженер – электроник (в т. ч. ведущий), электроник, секретарь руководителя, экономист, бухгалтер (всех категорий), секретарь учебной части,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	5
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания,	0	20

лаборант, архивариус, специалист по кадрам, инженер по организации труда, зам. главного бухгалтера, паспортист (нужное подчеркнуть)		замечания		
	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	5
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	25
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	15
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	4
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по	1 предложение	2

		эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов		
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	2
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	2

Приложение N 1.5
к положению об оплате труда работников
Красноярского аграрного техникума

РАЗМЕР
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы	
2.1	проверка письменных работ (пропорционально объему педагогической нагрузки, подлежащей оплате за проверку письменных работ):	
	преподавателям профессиональных образовательных учреждений	15%
2.2	за классное руководство, кураторство <****>	2700,00 руб.
2.3	за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в 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 2700,00 рублей 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, а именно:

- формирование групп до 2013 – 2014 учебного года включительно с нормой наполняемости не более 30 человек в группе;
- Формирование групп с 2014 – 2015 учебного года с нормой наполняемости не более 25 человек в группе;
- численность обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) в учебной группе устанавливается до 15 человек.

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

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

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.

Приложение № 1.6
к положению об оплате труда работников
Красноярского аграрного техникума

**РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонт объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
			50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 1.7
к положению об оплате труда работников
Красноярского аграрного техникума

**ВИДЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ,
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Директор, зав. филиалом (обособ. подразд.)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя, надзорных органов и удовлетворенность участников образовательного процесса	отсутствие претензий к деятельности руководителя учреждения со стороны учредителя, граждан	40%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность учреждения	организация целевого обучения	доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого	20%

			обучения, 1%	
		сохранность контингента обучающихся	90%	15%
		организация системы работы, направленной на профилактику противоправного поведения обучающихся	доля правонарушений, совершенных обучающимися, не более 3%	20%
		организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии, 40%, наличие систематической работы центров содействия трудоустройству	30%
		реализация региональных, федеральных, международных программ, проектов, координация деятельности территориальных объединений	регионального, федерального уровней координация деятельности территориальных объединений	40%
	Эффективность реализуемой кадровой политики	создание условий для обучения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	отсутствие замечаний надзорных органов, связанных с нарушением в организации прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10%
		обеспечение профессионального	доля педагогических работников с первой и	20%

	развития педагогических работников	высшей квалификационной категорией не менее 50%	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии	отсутствие травм, несчастных случаев	20%
	результативность участия в региональных мероприятиях (победители, призовые места)	на региональном уровне	15%
Заместитель директора за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе, начальник отдела учебно-производственной работы	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Ответственное отношение к своим обязанностям	организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя, надзорных органов и удовлетворенность участников образовательного процесса	отсутствие претензий со стороны учредителя, надзорных органов, руководителя учреждения, граждан

		организация работы по комплектованию учреждения	выполнение плана набора 100%	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Результативность учреждения	сохранность контингента обучающихся, воспитанников, студентов	90%		15%
	организация системы работы, направленной на профилактику противоправного поведения обучающихся	доля правонарушений, совершенных обучающимися, не более 3%		5%
	организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии, 40%, наличие систематической работы центров содействия трудоустройству		5%
	организация целевого обучения	доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, 1%		5%

		реализация региональных, федеральных, международных программ, проектов	регионального, федерального, международного уровней	5%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Управленческая культура		обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач учреждения	отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	5%
		обеспечение профессионального развития педагогических работников	доля педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией не менее 50%	5%
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	5%
			устранены предписания в сроки, установленные надзорными органами согласно утвержденному плану	5%

		создание условий для обучения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	отсутствие замечаний надзорных органов, связанных с нарушением в организации прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	5%
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя, надзорных органов и удовлетворенность участников образовательного процесса	отсутствие претензий со стороны учредителя, надзорных органов, руководителя учреждения, граждан	30%
		обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии	отсутствие травм, несчастных случаев	10%
		обеспечение функционирования объектов, находящихся в оперативном управлении у	отсутствие предписаний надзорных органов	10%
своевременное устранение	5%			

		учреждения (территория, здания и сооружения, коммунальные сети и т.д.)	предписаний надзорных органов	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Результативность учреждения	организация системы работы, направленной на профилактику противоправного поведения обучающихся		доля правонарушений, совершенных обучающимися, не более 3%	5%
	обеспечение сохранности имущества учреждения соответствии с нормативными сроками его эксплуатации		100%	20%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Управленческая культура	обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач учреждения		отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	5%
Обеспечение функционирования и развития учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного		100% соответствие требованиям СанПиН закрепленных объектов	5%
			устранены предписания в сроки, установленные	5%

		процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	надзорными органами согласно утвержденному плану	
		создание условий для обучения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	отсутствие замечаний надзорных органов, связанных с нарушением в организации прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	5%
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя, работников, обучающихся, граждан	100%	30%
	Непрерывное профессиональное развитие	обеспечение профессионального развития через работу на курсах, семинарах, совещаниях, конференциях	соответствие нормам законодательства предоставленных отчетов, документов	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность учреждения	исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения	99% - 100%	30%
95% - 98%			25%	
ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с		отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов,	20%	

		законодательством, учетной политикой учреждения	учредителя	
	За качество выполняемых работ			
	Управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами структурного подразделения 100%	10%

Приложение № 1.8
к положению об оплате труда работников
Красноярского аграрного техникума

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
РУКОВОДИТЕЛЮ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ
УЧРЕЖДЕНИЯ**

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный (максимальный) размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3 (включительно)	30%
	свыше 3	60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждении по обеспечению жизнедеятельности учреждения	60%
	за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <*>	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%

при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	20%
от 5 года до 10 лет <***>	15%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	30%
свыше 10 лет <***>	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	40%

 <*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Приложение № 1.9
к положению об оплате труда работников
Красноярского аграрного техникума

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ,
ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА
УЧРЕЖДЕНИЯ**

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