

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

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора КГБПОУ
«Красноярский аграрный
техникум»

«30» июня 2025 г. приказ № 39
/Струговщикова О.В.

ПРИНЯТ

Советом техникума
КГБПОУ «Красноярский
аграрный техникум»
«28» июня 2025г.

Протокол № 4

ПОЛОЖЕНИЕ

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения
/Л.В. Иванцова
«30» июня 2025 года

Уполномоченный представитель
работников учреждения, не
являющихся членами профсоюзной
организации

/И.А. Зайбель
«30» июня 2025 года

г. Красноярск, 2025

**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»;

Постановления Правительства РФ от 30.12.2005 № 850 «О ежемесячном денежном вознаграждении педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, выполняющих функций классного руководителя(куратора)»;

Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

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

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

Приказа Минпросвещения РФ от 04.04.2025 N 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

Закона Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О системах оплаты

труда работников краевых государственных учреждений»;

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 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»;

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

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

Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы»;

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».

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

2.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.1.2. 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.

Для работников учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются трудовые договоры система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

В соответствии с Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», определение учебной нагрузки преподавателей организации, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной работы, за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определенная на начало учебного года, если учебная нагрузка не может быть выполнена в связи с отпуском, болезнью, командировкой, то определенный объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

При наличии больничного листа (не более 10 календарных дней) часы преподавателя перераспределяются на другое время, с обязательной их отработкой и выполнением учебного плана по данной дисциплине (100%). Преподаватель в учебном году должен выполнить свою учебную нагрузку, которая не может превышать 1440 часов.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно. Заработная плата преподавателя за учебную работу, выполненную сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки, определяется исходя из часовой ставки, рассчитанной путем деления месячной тарифной ставки на 72 ч. и умножения полученного произведения на количество перевыполненных часов. Эта оплата производится полностью в конце учебного года.

2.2 Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. 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 20% 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 № 2 к настоящему положению.

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

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда на основании локальных актов, приказа руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями-районный коэффициент-30%;
- за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям-30%;
- доплата за ночное время в размере 20% от оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 утра;

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Расчет по сверхурочным выплатам производится в конце финансового года, путем подсчета всех сверхурочных часов. По желанию работника (письменное заявление) сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

2.3. 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.

2.3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты,

направленные на стимулирование работников учреждений за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.3.2. 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 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.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

Средства, поступившие от приносящей доход деятельности, за исключением средств направленных на оплату труда работников, чья заработная плата полностью осуществляется за счет приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы (замещение), определенной трудовым договором, производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Данные виды доплат выплачиваются из части фонда оплаты труда, предназначенных на стимулирующие выплаты. Вышеуказанные доплаты производятся за пределами МРОТ.

2.3.3. В соответствии с приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений подведомственных министерству образования Красноярского края» осуществлять работникам выплаты стимулирующего характера – ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам, реализующих общеобразовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья в учебных группах очной и заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы:

- в одной учебной группе в населенном пункте с численностью населения менее 100 тысяч человек (Сухобузимский филиал)- 10000 рублей.

2.3.4. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением, расширения зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются на основании решения комиссии по распределению

стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей выплаты (части фонда оплаты труда работников учреждения) и ее состав утверждаются приказом руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются ежемесячно комиссией по распределению стимулирующих выплат.

По каждому критерию и индикатору работникам начисляются баллы, учитывающие фактически проведенную работу, сумма баллов не больше максимальной оценки, определенной в приложении № 7 к настоящему положению.

Все работники не позднее 23 числа текущего месяца, предоставляют сведения руководителям структурных подразделений Учреждения о проделанной работе и результативности, по критериям утвержденным данным положением.

Подсчет общего количества баллов вычисляется пропорционально отработанным в месяце дням.

Работник вправе обратиться к комиссии за разъяснениями по начислению стимулирующих выплат в срок до 16-00 часов дня, следующего за днем подписания протокола заседания комиссии.

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

2.3.5. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы работникам техникума устанавливается в соответствии с Приложением № 8 к настоящему Положению.

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

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

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.

$$C1 \text{ балла} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum B_i, i=1$$

где:

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

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

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

где:

$Q_{\text{зн}}$ – фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в 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 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде;

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

2.4. Персональные выплаты.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов (приложение № 4). Размер персональных выплат работникам за работу в сельской местности устанавливается в размере 15%.

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

3.1. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с подразделом 2.2. раздела II настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3.2. Предельное количество должностных окладов руководителю учреждения, учитываемые при определении объема средств на выплаты

стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 23,8 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.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений) определяется министерством образования Красноярского края в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 6 к настоящему Положению.

3.3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной министерством образования Красноярского края.

3.4. 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 № 3 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру определяется согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

3.5. 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 руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру определяется согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

3.6. 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.

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

3.8. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора на квартал.

3.9. 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.

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	Условие	Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
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 или бюджетной сметы более 1%	0,25

IV. Единовременная материальная помощь

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

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

Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

Выплата единовременной материальной помощи работникам, заместителям руководителя и главному бухгалтеру техникума производится на основании приказа руководителя техникума с учетом положений настоящего раздела.

V. 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. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников учреждений**

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	13 049
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	13 253 ¹
2 квалификационный уровень	13 698
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	16 769
2 квалификационный уровень	17 126
3 квалификационный уровень	17 883
4 квалификационный уровень	18 705

<1> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 13 776 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 15 412 руб.

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253

2 квалификационный уровень	13 476
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 698
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	16 054
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	14 143
2 квалификационный уровень	14 631
3 квалификационный уровень	15 161
4 квалификационный уровень	16 367

3. 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 среднего звена»	
	13 698
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
	16 054
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
	17 765
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
	13 049
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253

2 квалификационный уровень	13 698
4 квалификационный уровень	15 742

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	12 681
2 квалификационный уровень	12 849
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	15 742

5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений ¹	
1 квалификационный уровень	19 088
2 квалификационный уровень	19 829
3 квалификационный уровень	20 667
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	14 143
3 квалификационный уровень	14 631
4 квалификационный уровень	16 054
5 квалификационный уровень	16 942
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	

5 квалификационный уровень	17 567
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	18 193
2 квалификационный уровень	19 618
3 квалификационный уровень	20 419

<1> Утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	17 567
Художественный руководитель	17 765
Специалист по охране труда	14 143
Специалист по охране труда II категории	14 631
Специалист по охране труда I категории	15 161
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 705

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	за ненормированный рабочий день ¹	10 %
2	за классное руководство, кураторство ²	2 700 рублей
3	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы ³	
3.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	5 000 рублей
3.2	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000 рублей
3.3	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	10 000 рублей
3.4	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20 000 рублей
4	за заведование элементами инфраструктуры ⁴	950 рублей
5	за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки: учителям русского языка, литературы	за 1 час: 130 рублей

	учителям математики	105 рублей
	учителям физики, химии, иностранного языка	50 рублей
	учителям истории, биологии и географии	25 рублей
	преподавателям профессиональных образовательных учреждений	80 рублей
6	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» ⁴	2 500 рублей
7	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» ⁴	2 500 рублей

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам профессиональных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

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

<3> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам;

б) за счет средств краевого бюджета – на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

<4> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя, заместителей и главных бухгалтеров

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых прошел	10 %
		отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
		отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	14 %
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение развития учреждения	организация деятельности региональной (базовой) площадки, регионального (ресурсного, базового, методического, учебно-методического, координационного) центра (за каждую единицу)	10 %
		не менее 50 % педагогических работников первой и высшей квалификационной категории, категории «педагог-методист», «педагог-наставник»	10 %
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результативность учреждения	доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, 30 %	10 %

		доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) не менее 67,7 %	10 %
		доля правонарушений, совершенных обучающимися не более 1 % от общего количества обучающихся	5 %
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие предписаний надзорных органов, срок устранения которых истек	5 %
		отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
		отсутствие замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	10 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %
	Организация проведения мероприятий, включенных в государственное задание	организация мероприятий, включенных в перечни мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25 %)	5 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5 %
		организация участия обучающихся в мероприятиях муниципального и регионального уровней	5 %
		не менее 50 % педагогических работников первой и высшей квалификационной категории, категории «педагог-методист», «педагог-наставник»	10 %
		организация работы филиалов, загородных баз, оздоровительных лагерей (за каждую единицу, для заместителей по административно-	10 %

	хозяйственной работе)		
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Результативность учреждения	доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, 30 %	10 %	
	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) не менее 67,7 %	10%	
	доля правонарушений, совершенных обучающимися не более 1 % от общего количества обучающихся	5 %	
	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %	
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие замечаний, претензий учредителя, руководителя учреждения, граждан	15 %
		соблюдение сроков представления финансовой отчетности, соответствие сданных отчетных документов нормам законодательства	15 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Эффективность работы по устранению замечаний надзорных органов	своевременное выполнение согласованных с учредителем планов мероприятий по устранению замечаний	10 %
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение в течение года – кассового плана, по итогам года – бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения: 99 % – 100 % 95 % – 98 %	15 % 10 %
отсутствие замечаний надзорных органов к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения		10 %	

**Размер персональных выплат руководителю, заместителям
и главному бухгалтеру учреждения**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За сложность, напряженность и особый режим работы: наличие филиалов: до 3 (включительно) свыше 3	 10 % 20 %
2	За опыт работы при наличии звания, ученой степени ¹ при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ² при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ² при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ² при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения ²	 5 000 рублей 3 500 рублей 1 750 рублей 1 750 рублей
3	За работу в закрытых административно-территориальных образованиях	10 %
4	За работу в сельской местности	15 %

<1> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<2> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения,
его заместителям и главному бухгалтеру**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: международном уровне федеральном уровне межрегиональном уровне региональном уровне	75 % 50 % 35 % 20 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	20 %
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня мероприятие федерального уровня мероприятие межрегионального уровня мероприятие регионального уровня	50 % 40 % 30 % 20 %
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	15 % 30 %
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	20 %
Результаты государственной итоговой аттестации	доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 балл и выше, не ниже 10 %	20 %

**Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы
руководителя, его заместителей и главному бухгалтеру учреждения,
формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и
рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы
работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя,
заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения)**

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1.1	Профессиональные образовательные учреждения	5,0	4,9	4,3

**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 <u><*></u>
		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 ИС: колледж	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	постоянно	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Введение новых	Количество открытых	1	5

	профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)	профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)		
	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, участие в обновлении сайта учебного заведения	Постоянно	5
	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 вредных привычек обучающихся	1	3
		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,	1	5

		педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении		
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	Количество инженерно-педагогических работников, получивших квалификационную категорию	За одного работника	2
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%	3
		Своевременность и правильность ведения отчетной документации (журналы, ведомости и пр.)	100%	7
	Обеспечение безопасности образовательного процесса	Соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с СанПиН	100%	Преподаватель и -1 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	0	10

		(2 раза в год по результатам сессии)		
	Трудоустройство выпускников	Процент трудоустройства выпускников (договора целевого обучения и сотрудничества, встречи с работодателями, предварительное трудоустройство, классные часы по тематике трудоустройства и т.д.)		5
	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, 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, октябрь) по дисциплинам и ДМК	По нагрузке	10
	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 демозкзамену	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 заведении	1	5
	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:	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

педагог-психолог, социальный работник (педагог), воспитатель, педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания, руководитель ОБЖ	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-практических конференциях, конкурсах	Постоянно	7
			Призовое место	20
	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	1	2

		подготовки специалистов		
		Предложение администрации по эффективной организации учебно- воспитательного процесса; проведение мероприятий с обучающимися	1	11
		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 конференциях, конкурсах	Постоянно	5
			Призовое место	30
	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 ситуаций	Количество выигранных судебных разбирательств, мировых соглашений	85% от общего количества	25

Учебно-вспомогательный персонал: заведующий общежитием, механик, комендант, зав. хозяйством <u>Обслуживающий персонал:</u> дежурный по общежитию, сторож (вахтер), столяр, электромонтер, уборщик помещений, дворник, слесарь (сантехник,	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			

ремонтник), кладовщик, гардеробщик, водитель (автомобиля, автобуса), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонт зданий, кочегар, подсобный рабочий.	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, замечания	0	20
	Обработка и предоставление	Наличие замечаний	0	10

лаборант, архивариус, специалист по кадрам, инженер по организации труда, зам. главного бухгалтера, паспортист (нужное подчеркнуть)	информации			
	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 эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	2
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	2
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	2

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее – советник директора)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	Развитие воспитательной среды	По итогам анализа запросов участников образовательных отношений созданы новые пространства и действуют для обучающихся (школьный спортивный клуб, школьный театр, медиацентр, туристический клуб и др.)	20
		Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	Количество организованных мероприятий	10 за каждое мероприятие
			Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия, как в качестве участников, так и в качестве организаторов	20
	Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся «группы риска»		Количество мероприятий, организованных для данной группы обучающихся	5 за каждое мероприятие
			Доля обучающихся данной группы, включившихся в позитивную повестку на уровне класса/ общеобразовательной организации/муниципалитета	10
			Доля обучающихся данной группы, охваченной дополнительным образованием	10

			Доля обучающихся, снятых с различных видов учета	10
			Совместно с социальным педагогом (при наличии) проработана система индивидуального сопровождения и наставничества	10
	Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Взаимодействие с педагогическим и работниками общеобразовательной организации по реализации программы воспитания	Результаты совместной работы советника с педагогическими работниками общеобразовательной организации (учителями, педагогам-организатором, педагогом-библиотекарем, социальным педагогом и другими специалистами в области воспитания, классными руководителями) по реализации программы воспитания	20
		Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся	Количество социальных партнеров (общественно-государственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества,	5 за каждого партнера

			филармонии, библиотеки и др.), учувствовавших в мероприятиях, организованных советником директора	
		Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания	Взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Организация взаимодействия с детскими общественным и объединениями	Вовлечение обучающихся в Общероссийское общественно-государственное движение детей и молодежи «Движение первых» (далее – Движение первых)	Поддержка создания первичного отделения Движения первых в общеобразовательной организации	10
			Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия Движения первых	20
			Количество начальных классов, реализующих программу социальной активности «Орлята России»	20
		Организация работы школьного актива	Доля обучающихся, включенных в деятельность школьного актива	10
			Количество обучающихся, участвующих в программе	10

			социальной активности «Орлята России» в качестве наставников для обучающихся начальных классов	
		Создание Центра детских инициатив	Доля обучающихся, реализовавших свои идеи и инициативы	10
			Количество мероприятий, проведенных по инициативе обучающихся	10 за каждое мероприятие
	Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Вовлечение обучающихся в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в том числе тематических смен в федеральных детских центрах)	Доля обучающихся, вовлеченных в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня	20
		Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Участие* и достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях. Участники мероприятий подготовлены советником директора	20
		Проведение мероприятий по	В образовательной организации	20

		информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях	выстроена система информирования обучающихся/ педагогов/ родителей о всероссийских мероприятиях для детей и молодежи	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий	Освоение дополнительных профессиональных программ	Освоение дополнительных профессиональных программ по направлению (профилю) деятельности в организации в форме курсов, стажировки (в течение последних 3-х лет)	10	
	Применение современных педагогических технологий, в том числе ИКТ	Применение современных педагогических технологий в практической деятельности	20	
Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического	Участие в работе методических / профессиональных объединений (штаб воспитательной работы общеобразовательной организации, сообщества	Участие в работе методических/ профессиональных объединений, в том числе творческих (проблемных) групп	10	

	сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	муниципального (регионального, всероссийского) уровня и т.д.)		
		Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса	Разработка (внесение изменений) программных, методических, дидактических материалов	20
		Участие в профессиональных конкурсах	Участие и достижение в профессиональных конкурсах	20
		Профессионально-общественная деятельность	Уровень и статус участия в профессионально-общественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие в грантовых и молодежных конкурсах и др.	20
		Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности,	Представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых	20

		в том числе эксперименталь ной, инновационной	мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.	
--	--	--	---	--

**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 ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок,	25
	Капитальный ремонт	в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50