

Согласовано:

Председатель совета трудового  
коллектива



С.А. Шаховцов

« 09 » *августа* 2024г.

Утверждаю:

Директор краевого государственного  
бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
«Шушенский сельскохозяйственный  
колледж»



А.С. Забоев

» \_\_\_\_\_ 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ШУШЕНСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

**Принято**

собранием трудового коллектива  
краевого государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
«Шушенский сельскохозяйственный колледж»

Протокол от *09.08* 2024г. № \_\_\_\_

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Шушенский сельскохозяйственный колледж (далее – Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Законом Красноярского края от 29 октября 2009г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;

постановлением Правительства Красноярского края от 15 декабря 2009г. № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»;

постановлением Правительства Красноярского края от 27 ноября 2009 г. № 609-п «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения»;

постановлением Правительства Красноярского края от 1 декабря 2009г. № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий Работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»;

приказом Министерства образования и науки Красноярского края от 15 декабря 2009г. № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Федеральным законом РФ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

и регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Шушенский сельскохозяйственный колледж» (далее – Учреждение)

1.2. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет не более 70% от доходов Учреждения, полученных от приносящей доход

деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

## II. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

2.1.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должностям педагогических работников определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

$O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края;

K – повышающий коэффициент.

Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям

повышения, перечисленных ниже, применяются для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
За наличие квалификационной категории:	
высшей квалификационной категории	25%
первой квалификационной категории	15%
второй квалификационной категории	10%

2.2. Оплата труда работников учреждения производится в виде заработной платы и включает в себя:

Минимальный размер оклада (должностных окладов);

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты в том числе:

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- специальная краевая выплата;

- выплаты по итогам работы.

### **III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со специальной оценкой условий труда;  
за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края 30%;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях – от 10 до 30%;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

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

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

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

нормальных) устанавливаются в соответствии с приложением №8 к настоящему Положению.

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

#### **IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

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

4.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом 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;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

4.4. 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. 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

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

4.6. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;



выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

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

4.7. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию комиссии по распределению стимулирующих выплат Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера утверждаются приказом руководителя Учреждения.

4.8. Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения и её состав утверждается приказом руководителя.

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

4.10. При установлении размера выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени в соответствии с бальной оценкой в следующем порядке.

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

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_1,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

С1 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.

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

где:

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

$n$  – количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц).

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

где:

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

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты

дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на месяц в плановом периоде;

Оскв – сумма средств, направляемых на специальные краевые выплаты.

## V. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

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

5.3. Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, предоставляется региональная выплата. Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному времени, персональная выплата производится в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным

пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

5.4. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором начисления работникам производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения) увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВ_{\text{гв}} = O_{\text{гв}} \times K_{\text{гв}} - O_{\text{гв}}$$

где:

$СКВ_{\text{гв}}$  – размер увеличения специальной краевой выплаты;

$O_{\text{гв}}$  – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{\text{гв}}$  – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года,  $K_{\text{ср}}$  определяется следующим образом:

$$K_{\text{ср}} = (Z_{\text{фр1}} + (\text{СКВ} \times K_{\text{мес}} \times K_{\text{рн}}) + Z_{\text{фр2}}) / (Z_{\text{фр1}} + Z_{\text{фр2}}),$$

где:

$Z_{\text{фр1}}$  – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$Z_{\text{фр2}}$  – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

$K_{\text{мес}}$  – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$K_{\text{рн}}$  – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

## **VI. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

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

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

6.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя.

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

6.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения в пределах объема средств, выделенного в плане финансово – хозяйственной деятельности могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

специальная красная выплаты;

выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения определяются согласно *приложению № 5* к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя и главного бухгалтера Учреждения определяется согласно *приложению № 6* к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения определяется согласно *приложению № 7* к настоящему Примерному положению.

6.8. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп,$$

где:

СКВув - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за

стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты,

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}),$$

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ - специальная краевая выплата;

Кмес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.



6.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

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

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

6.12. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 7 настоящего Положения.

## **VII. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.**

7.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи. Единовременная материальная помощь работникам оказывается по решению руководителя в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 7.1. настоящей статьи.

7.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании распоряжения руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников краевого  
государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
«Шумовский сельскохозяйственный колледж»  
от 09.01.2014г.

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3 849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4 053
2 квалификационный уровень		4 498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 649 **
	при наличии высшего образования	7 569
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 959 **
	при наличии высшего образования	7 926
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 623 **
	при наличии высшего образования	8 683
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8 341 **
	при наличии высшего образования	9 505

\*\* Распространяется на лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, соответствующих критериям, указанным в частях 3,4 статьи 46 ФЗ от 29.12.2012 №173-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	4 053
2 квалификационный уровень	4 276
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	4 498
2 квалификационный уровень	4 943
3 квалификационный уровень	5 431
4 квалификационный уровень	6 854
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	4 943
2 квалификационный уровень	5 431
3 квалификационный уровень	5 961
4 квалификационный уровень	7 167

**3. Профессиональные квалификационные группы должностей  
работников культуры, искусства и кинематографии**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>	
при наличии среднего профессионального образования	5 431
при наличии высшего профессионального образования	6 854

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	3 481

2 квалификационный уровень	3 649
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4 053
2 квалификационный уровень	4 943
3 квалификационный уровень	5 431
4 квалификационный уровень	6 542

### 5. Должности руководителей структурных подразделений

Классификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений*	
1 квалификационный уровень	9 888
2 квалификационный уровень	10 629
3 квалификационный уровень	11 467
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4 943
3 квалификационный уровень	5 431
4 квалификационный уровень	6 854
5 квалификационный уровень	7 742
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	8 367
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8 993
2 квалификационный уровень	10 418
3 квалификационный уровень	11 219

\*Утверждена приказом Миндотделопромышленности России от 05.05.2008 № 216и «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

### 6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	8 367
Специалист по охране труда	4 943
Специалист по охране труда II категории	5 431
Специалист по охране труда I категории	5 961

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда краевого  
государственного бюджетного  
профессионального образовательного  
учреждения «Шушенский  
сельскохозяйственный колледж»  
от 09.01.2019г.

**Размер персональных выплат работникам Учреждения**

№ п/п	Виды и условия предоставления выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу) ставки заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
1.3.	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%

	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	преподавателям профессиональных образовательных учреждений за проверку письменных работ (пропорционально нагрузке)	15%
2.2.	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>;	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	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 или муниципальными образовательными учреждениями, организациями осуществляющими обучение либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

4	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, а также 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 заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы <*****>	
4.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе	5 000 рублей
4.2	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах	10 000 рублей

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

<\*&\*&\*&\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (далее – образовательные организации).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в группе с наполняемостью не менее 25 человек. Для групп, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

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

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка 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.

<\*\*\*\*\*> 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 и 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.»



Приложение № 3  
к Положению об оплате труда кадрового  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
«Шушенский сельскохозяйственный колледж»  
от 29.01.2014

### 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 ремонтом 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 диплома в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 4

к Положению об оплате труда  
в сфере государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
«Шуваловский сельскохозяйственный колледж»  
от 08.07.2014г.

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
		высказывание	подпунктор	
Руководитель структурного подразделения, ведущий специалист, начальник отдела, ведущий специалист, преподаватель, руководитель филиала, руководитель центра, ведущий специалист, специалист, мастер, старший мастер	Выплаты за качество выполняемой работы, самостоятельности при выполнении поставленных задач	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100 %	30
		Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний подотчетных органов	20
		Выплаты за интенсивность и качество работы	Количество открытых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)	20
	Обновление содержания образовательных программ	Процент образовательных программ, разработанных с участием работодателей	40 %	20
	Организация работы по социальному партнерству	Заключение договоров социального партнерства	Одна договор социального партнерства	50
	Трудоустройство выпускников	Процент трудоустроенных выпускников в первый год после окончания учреждения	70 %	40

<p>Повышение квалификации инженерно-педагогических работников</p> <p>Позиционирование учреждения</p>	<p>Процент работников, прошедших стажировку, курсы повышения квалификации</p> <p>Освещение деятельности образовательного учреждения в СМИ, участие в обновлении сайта образовательного учреждения</p>	<p>20 %</p> <p>Постоянно</p>	<p>20</p> <p>50</p>
<p>Реализация программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации</p>	<p>Процент привлеченных средств в общем объеме средств</p>	<p>6,9 %</p>	<p>50</p>
<p><b>Выявлены за качество выполненных работ</b></p>			
<p>Внедрение в учебный процесс новых педагогических технологий и инноваций</p>	<p>Процент педагогических работников, использующих новые педагогические технологии или их элементы</p>	<p>50 %</p>	<p>20</p>
<p>Инициатива и творческий подход в выполнении работы</p>	<p>Внесение предложений по улучшению вопросов повышения качества подготовки специалистов</p>	<p>Одно предложение по улучшению вопросов повышения качества подготовки специалистов</p>	<p>10</p>
	<p>Предложение по эффективной организации учебно-воспитательного процесса, проведение мероприятий с обучающимися</p>	<p>Одно предложение по эффективной организации учебно-воспитательного процесса, проведение одного мероприятия с обучающимися</p>	<p>10</p>
<p>Мероприятия по проффактации</p>			<p>Одно</p> <p>10</p>

		<p>привлечений и вредных привычек обучающихся</p> <p>Руководство проектами</p> <p>Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)</p> <p>Выступления с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках способий и учредителям</p>	<p>мероприятие по профессиональному привлечению обучающихся</p> <p>Руководство одним проектом</p> <p>Одно обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)</p> <p>Одно выступление с докладом (работой) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках способий и учредителям</p> <p>Одна работа по получению квалификационной категории</p> <p>Отсутствие конфликтных ситуаций</p>	<p>50</p> <p>15</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>10</p>
<p>Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности</p>	<p>Количество инновационно-педагогических работников, получивших квалификационную категорию</p> <p>Отсутствие конфликтных ситуаций</p>	<p>Высокий уровень организации аттестации педагогических работников</p> <p>Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе</p>		

Цели и задачи персонала: преподаватель, мастер производительного обучения	Выполнение за надежность, выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	20
Обеспечение безопасности образовательного процесса	Соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с СанПиН	100%	10
Удовлетворенность учащихся образовательного процесса	Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	5
<b>Выполнение за инициативность и высокие результаты работы</b>			
Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся	Процент качества обученности обучающихся Ау – свыше 90 % Ку – свыше 52 % Ау – свыше 84 % Ку – свыше 52% Отсутствие неуспевающих по результатам промежуточной аттестации	50%	20 15 10
Трудоустройство выпускников	Процент трудоустройства выпускников	65-80%	20
Сохранность контингента обучающихся	Процент отчислений обучающихся по учебно-зачетной причине - нет отчислений - отсев до 4 %	Отсутствие отчислений обучающихся по учебно-зачетной причине - нет отчислений - отсев до 4 %	20 10
Достижения обучающихся	Участие в окружных, краевых всероссийских международных соревнованиях, олимпиадах научных практических конференциях конкурсах профессионального мастерства - колледж - регион - федеральный	Постоянное	20  10 15 20

	<p>- примеры на уроках колледжа - на региональном уровне - федеральном</p>	<p>Примерное место</p>	<p>20 30 50</p>
<p><b>Выплаты за качество выполняемых работ</b></p>	<p>Наличие учебно-методических материалов</p>	<p>100%</p>	<p>20 15</p>
<p>Методическое и материальное обеспечение занятий</p>	<p>- УМК по дисциплине 100% - УМК по дисциплине 70%</p>	<p>50%</p>	<p>20 10</p>
<p>Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций</p>	<p>Процент учебных занятий с использованием новых педагогических технологий или их элементов</p>	<p>Один открытый урок, один открытый мероприятия с применением инновационных технологий</p>	<p>5</p>
<p>Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций</p>	<p>- работа по технологии - использование элементов технологии</p>	<p>Проведение открытых уроков и мероприятий с применением инновационных технологий</p>	<p>5</p>
<p>Проведение научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации</p>	<p>Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)</p>	<p>Одно обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)</p>	<p>15</p>
<p>Проведение научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации</p>	<p>Презенте выступление с докладом (работами) на конференциях семинарах методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах выставках пособий в учреждении</p>	<p>Одно презенте выступление с докладом (работами) на конференциях семинарах методических объединениях, педагогических чтениях.</p>	<p>15</p>

			<p>профессиональных конкурсах, выставках, пособиях и учебниках</p> <p>5 10</p>
	<p>- на уровне цикловой комиссии - на уровне колледжа</p>	<p>Одно предложение по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов</p>	<p>10</p>
<p>Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса</p>	<p>Внесение предложений по эффективной организации учебно-воспитательного процесса проведение мероприятий</p>	<p>Одно предложение администрации по эффективной организации учебно-воспитательного процесса, проведение мероприятий</p>	<p>10</p>
		<p>Мероприятия по профилировке привлекательной и вредных профессий</p>	<p>Одно мероприятие по профилировке привлекательной и вредных профессий</p> <p>10</p>
		<p>Участие в разработке и реализации проектов</p> <p>- на районном уровне - на крайном уровне - на федеральном уровне</p>	<p>Одно участие в разработке и реализации проектов</p> <p>10 30 40</p>

		<p>- на международном уровне</p> <p>Проведение внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта "Разговоры о важном"</p>	<p>Проведение серии внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта "Разговоры о важном"</p>	<p>50</p> <p>5 за классом, но не более 20</p>
<p><b>Педагогический персонал:</b>          педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель, педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания, воспитатели, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-организатор</p>	<p><b>Выявлены ли признаки выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b></p> <p>Выявление профессиональной деятельности</p> <p>Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися</p> <p>Обеспечение занятости обучающихся</p> <p>Своевременное информирование руководителей учреждений о происшествиях с обучающимися, поведенческих признаков среди их жизни и здоровьем, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, таконных представителей, не исполняющих либо неадекватным образом выполняющих родительские обязанности, а также иным поведением обучающихся</p>	<p>Полнота и соответствие регламентирующим документам</p> <p>Содержание количества обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере</p> <p>Охват обучающихся, состоящих на профилактическом учете, внеурочной деятельностью</p> <p>Отсутствие случаев совершения правонарушений с обучающимися</p>	<p>100%</p> <p>на 20%</p> <p>100%</p> <p>Отсутствие случаев совершения правонарушений с обучающимися</p>	<p>20</p> <p>40</p> <p>20</p> <p>30</p>



	отрицательное влияние на обучающихся			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Постоянно - колледж - регион - федеральный	20
	Достижения обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 место в международных</li> <li>- 1 место во всероссийских, 2 место в международных</li> <li>- 1 место в краевых, 2 место во всероссийских, 3 место в международных</li> <li>- 1 место в окружных, 2 место в краевых, 3 место во всероссийских</li> <li>- 2 место в окружных, 3 в краевых</li> <li>- 3 место в окружных</li> </ul>	Призовое место	50 40 30
	Выполнение индивидуального плана работы	Качественная реализация мероприятий	на 100%	20
	Профилактическая, индивидуальная работа с обучающимися	Процент охвата обучающихся	50%	20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Наличие учебно-методических материалов	100%	20
	Методическое и материальное обеспечение занятий	Количество травм несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся	Отсутствие травм несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Доля обучающихся, посещающих студенческий спортивный клуб	Доля обучающихся, посещающих студенческий	50
	Организация деятельности студенческого спортивного клуба			

			спортивный клуб не менее 30%	
	Инициатива и творческий подход	Внесение предложений на обсуждение вопросов по повышению качества подготовки специалистов	Одно предложение по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	10
		Предложение администрации учреждения по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий с обучающимися	Одно предложение администрации по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий с обучающимися	10
		Мероприятия по профориентации обучающихся и в рамках привлек	Одно мероприятие по профориентации обучающихся в рамках привлек	10
		Проведение внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о важном»	Проведение серии внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о важном»	3 за класс, но не более 20
Учебно-воспитательный	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

<p>персонал: инструктор по вождению автомобилей</p>	<p>Ведение профессиональной документации</p>	<p>Полнота и соответствие нормативной регламентирующей документации - В срок</p>	<p>100%</p>	<p>20</p>
	<p>Обеспечение безопасности образовательного процесса</p>	<p>Соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с СанПиН</p>	<p>100%</p>	<p>10</p>
	<p>Удовлетворенность участников образовательного процесса</p>	<p>Наличие жалоб и конфликтных ситуаций</p>	<p>0</p>	<p>5</p>
	<p><b>Выполнены за интенсивность и выходные результаты работы</b></p>			
	<p>Результаты промежуточной и итоговой аттестации учащихся</p>	<p>Процент качества обученности Ау – свыше 90 % Ку – свыше 52 % Ау – свыше 84 % Ку – свыше 52 % Отсутствие неуспевающих по результатам промежуточной аттестации</p>	<p>50%</p>	<p>20 15 10</p>
	<p>Трудоустройство выпускников</p>	<p>Процент трудоустройства выпускников</p>	<p>20%</p>	<p>10</p>
	<p>Сохранность контингента обучающихся</p>	<p>Процент оттока учащихся по учебно-календарный период - нет оттока - отток до 4 %</p>	<p>0</p>	<p>20 20 10</p>
	<p>Достижения учащихся</p>	<p>Участие в олимпиадах, конкурсах всероссийских международных соревнований, олимпиадах научно-прикладных конференциях конкурсах профессионального мастерства - колледжа - регион - федеральный - призеры на уровне колледжа - на региональном уровне - федеральном</p>	<p>Постоянное</p>	<p>20  10 15 20</p>

			Призовое место	20 30 50
	<p><b>Выплаты за качество выполненных работ</b></p> <p>Методическое и материальное обеспечение занятий</p> <p>Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций</p> <p>Проведение научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации</p> <p>Инициатива и творческий подход в организации учебно-воспитательного процесса</p>	<p>Наличие учебно-методических материалов</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- УМК по дисциплине 100%</li> <li>- УМК по дисциплине 70%</li> </ul> <p>Процент учебных занятий с использованием новых педагогических технологий или их элементов</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работа по технологии</li> <li>- использование элементов технологии</li> </ul> <p>Проведение открытых уроков и мероприятий с применением инновационных технологий</p> <p>Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)</p> <p>Призовое выступление с докладами (работами) на конференциях семинарах методических объединений, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах выставках пособий и учебном издании</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне педсоветской комиссии</li> <li>- на уровне колледжа</li> </ul> <p>Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов</p> <p>Внесение предложений администрации по эффективной организации учебно-воспитательного</p>	<p>100%</p> <p>50%</p> <p>1 открытое мероприятие</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>20 15</p> <p>20 10 5</p> <p>15</p> <p>5 10</p> <p>10</p> <p>10</p>

		<p>процесса проведения мероприятий</p> <p>Мероприятия по профилю: классические проекты (привлечение партнеров)</p> <p>Участие в разработке и реализации проектов</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на районном уровне</li> <li>- на краевом уровне</li> <li>- на федеральном уровне</li> <li>- на международном уровне</li> </ul>	I	10
<p>Выплаты за качество выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</p> <p>Охват читателей</p>		<p>Процент обучившихся и работающих учреждений, пользующихся библиотечным фондом учреждения</p> <p>Полюса и соответствие регламентирующим документам</p>	80%	20
<p>Ведение профессиональной документации</p>			100%	10
<p>Учебно-воспитательный персонал: завуч, библиотечный, библиотечный</p>	<p>Выплаты за интенсивность и высокое качество выполняемой работы</p>			30
	<p>Сохранность библиотечного фонда учреждения</p>	<p>Количество списанной литературы библиотечного фонда</p>	Менее 10% фонда	20
<p>Выплаты за качество выполняемых работ</p>	<p>Сохранность библиотечного фонда учреждения</p>	<p>Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных олимпиадах научно-практических конференциях конкурсах</p>	Постоянно	20
<p>Пропанация чтения как форма культурного досуга</p>	<p>Инновационный подход к выполнению работы</p>	<p>Выставки, беседы, встречи</p>	<p>Привлекло место</p> <p>1 мероприятие</p>	50
<p>Коммуникативная культура</p>	<p>Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения</p>	<p>Участие в мероприятиях на уровне учреждения, муниципальных, краевых мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках</p>	1 мероприятие	3
		<p>Отсутствие жалоб</p>		20

	Соблюдение правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний по результатам административного контроля	20
Учебно-вспомогательный персонал: юристконсульт	Выполнение обязанностей по представлению заявок	Полнота и соответствие законодательству	20
	Подготовка локальных нормативных актов учреждения	Соответствие установленным требованиям	20
	Сформирование документов для участия в срочных и федеральных программах, проектах, конкурсах		
	Выполнение обязанностей и высокие результаты работы	Отсутствие конфликтов в учреждении	20
	Осуществление юридических консультаций для обучающихся и работников учреждения		
Учебно-вспомогательный персонал: заведующий приемно-деловым, повар-буфетчик, кондитер	Выполнение обязанностей работ	Количество вынесенных судебных дел, мировых соглашений	30
	Разрешение конфликтных ситуаций		
	Соблюдение правил в приготовлении пищи согласно санитарному месяю	Отсутствие замечаний Роспотребнадзора	30
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний Роспотребнадзора	30
	Участие в мероприятиях учреждения	Обслуживание праздников	20
Учебно-вспомогательный персонал: заведующий приемно-деловым, повар-буфетчик, кондитер	Выполнение обязанностей работ	Отсутствие замечаний Роспотребнадзора	30
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отговорок, суждений от приема пищи	30

				обучающихся от приема пищи	
	Участие в мероприятиях учреждения		Присутствие для выполнения, праздников для обучающихся	Постоянно	30
Административный, учебно-исследовательский, обслуживающий персонал: начальники гаража, машины, комедант, складовщик, мастер-лапка, рабочий по компьютерному обслуживанию и ремонту машин, уборщик служебных помещений, слесари-ремонтники, слесари-сантехники, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, инженер-энергетик, инженер по надзору за строительством, столяр, дворник, сторож, водитель, экскурсионный состав, экскурсионный состав, подсобный рабочий, электротехničарник, дежурный по общежитию, токарь, гараж-работник	Выплаты за важность выполняемой работы, степени самостоятельности при выполнении поставленных задач	Выплаты за сохранность имущества и его учет	Отсутствие замечаний администрации учреждения, выездных органов, аварий и аварийных ситуаций	Отсутствие замечаний администрации учреждения, выездных органов, аварий и аварийных ситуаций	40
	Выплаты за интенсивность и высокую результативность работы	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
	Оперативность в работе	Выплаты за интенсивность и высокую результативность работы	Отсутствие замечаний по оперативности	Отсутствие замечаний по оперативности	10
	Осуществление дополнительных работ	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Выплаты за качество выполняемых работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	20
	Ресурсобеспечение при выполнении работ	Ресурсобеспечение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10
	Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	20

			персонала	
	Инициатива и творческий подход к организации	Предложена администрация учреждения по рациональному использованию имущества и материалов	Одно предложение администрации учреждения по рациональному использованию имущества и материалов	5
	Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний по качеству	Отсутствие замечаний по качеству	10
	Благоустройство территории учреждения	Спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие спортивного городка, зеленой зоны, ландшафтного дизайна	30
	Наставничество	Количество молодых специалистов на приеме	Одно молодой специалист	10
	<b>Выплаты за качество выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Административный, учебно-воспитательный персонал: специалист по кадрам, электроник, программист, заместитель главного бухгалтера, экономист, бухгалтер, секретарь учебной части, секретарь, лаборант, специалист по охране труда, ассистент, заведующий архивом, диспетчер	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие регламентированным документам	100%	20
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	Отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	60
	Обработка и предоставление информации	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	10
	Выплаты за инициативность и высокую результативность работы	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30



Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30
Существенные дополнительные работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	20
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	Средствременно	30
Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Отсутствие возврата документов на доработку	10
Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	Отсутствие возврата документов на доработку	10
Наличия и творческий подход к работе	Предложение административной урегулирования по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	Одно предложение административной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	10
	Участие в реализации образовательных проектов	Один образовательный проект	50
	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	Одно мероприятие любого уровня, в том числе обмен опытом	10
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		

<p>Педагогический персонал: Светлана директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</p>	<p>Вовлечение обучающихся и социальную полезную деятельность</p>	<p>Развитие воспитательной среды</p>	<p>Деятельност пространства для обучающихся (студенческий спортивный клуб, студенческий театр, медицентр, клуб Большой перемены, Добро Центр и др.)</p>	<p>10 за каждое, но не более 30</p>
		<p>Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся, состоящих из различных видов учетов</p>	<p>Доля обучающихся, состоящих из различных видов учетов, включившихся в общественно полезную деятельность, не менее 90% от общего количества обучающихся, состоящих из различных видов учетов</p>	<p>10</p>

<p>Доля обучающихся, состоящих на различных видах учетов, содержащих дипломатическим образованием не менее 80% от общего количества обучающихся, состоящих на различных видах учетов</p>	<p>Доля обучающихся, состоящих на различных видах учетов, в отношении которых организовано индивидуальное сопровождение, закреплять наставник, не менее 90% общего количества состоящих на различных видах учетов</p>
--	---

<p>Взаимодействие с участниками образовательного процесса</p>	<p>Взаимодействие с педагогическими работниками образовательной организации по реализации программы воспитания</p>	<p>Доля рабочих программ воспитания, в проективованиях, разработке и корректировке которых принимал участие советник по воспитанию - 90%</p>	<p>20</p>
		<p>Количество мероприятий, организованных совместно с педагогическими работниками в рамках реализации программы воспитания</p>	<p>5 за период, но не более 20</p>

	<p>Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся</p>	<p>5 за класс, но не более 20</p> <p>Количество договоров, заключенных с социальными партнерами (общественно-государственными детско-юношескими организациями, общественными объединениями, бизнес-сообществами, филармониями, библиотеками и др.)</p>
	<p>Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания</p>	<p>5 за класс, но не более 20</p> <p>Количество мероприятий, организованных совместно с представителями родительской общности в рамках реализации программы воспитания (классные часы, родительские собрания, массовые мероприятия и т.д.)</p>
<p><b>Выплаты за успешность и качество работы</b></p>		

<p>Организация взаимодействия с молодежными общественными объединениями</p>	<p>Организация деятельности первичного отделения Общероссийского общественного государственного движения детей и молодежи "Движение первых" и профессиональной образовательной организации</p>	<p>Доля обучающихся, включенных в мероприятия Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи "Движение первых" не менее 50% от общего контингента обучающихся</p>	<p>20</p>
	<p>Организация работы студенческого самоуправления</p>	<p>Доля обучающихся, включенных в деятельность студенческого самоуправления, не менее 15% от общего контингента обучающихся</p>	<p>10</p>
	<p>Организация волонтерского движения</p>	<p>Доля обучающихся, включенных в деятельность волонтерского движения, не менее 30% от общего контингента обучающихся</p>	<p>10</p>

		<p>Количество мероприятий, проведенных с обучающимися из числа подопечных</p>	<p>5 за квартал, по баллам 20</p>
<p>Выявление и развитие у обучающихся способностей в профессиональной, научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях</p>	<p>Вовлечение обучающихся в мероприятия, программы, проекты всероссийского уровня</p>	<p>Доля обучающихся, принявших участие в программах, проектах всероссийского уровня 80% от общего контингента обучающихся</p>	<p>20</p>
	<p>Организация участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях</p>	<p>Доля обучающихся, подготовленных при участии воспитателя директора и ставших победителями и призерами олимпиад, конкурсов, фестивалей, соревнований, не менее 1% от общего контингента обучающихся</p>	<p>20</p>

	<p>Информирование о Всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях обучающихся, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях.</p>	<p>Количество информированных педагогов, педагогических работников, директоров и руководителей в средствах массовой информации</p>	<p>1 за каждый, но более 10</p>
<p><b>Выплаты за качество выполняемых работ</b></p>			
<p>Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения в воспитании, продуктивное использование новых образовательных технологий</p>	<p>Применение технологий "Портфолио" в образовательный процесс</p>	<p>Доля обучающихся, у которых создано электронное портфолио 99% от общего контингента</p>	<p>10</p>
<p>Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование и педагогических коллективов опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной</p>	<p>Предъявление опыта, результатов профессиональной деятельности, в том числе в рамках методических/ профессиональных объединений регионального и всероссийского уровней</p>	<p>Количество выступлений по актуальным вопросам организации воспитания обучающихся и обмена опытом реализации учебных практик воспитателя на региональном и всероссийском уровне</p>	<p>5 за каждое, но не более 15</p>



		Профессионально-общественная деятельность	<p>Количество участия в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождающие педагогической практики студентов, наставничество, участие в грантовых и молодежных конкурсах и др.</p>	5 за каждое, но не более 20
			<p>Количество выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.</p>	5 за каждое, но не более 20

Дополнительные критерии (учреждение выбирает самостоятельно)

Доляности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Пределное количество баллов
		поставляемые индикатор	

<p>Педагогический персонал: преподаватель, мастер производительного обучения, Учебно- исследовательский персонал: инструктор по вождению автомобилей</p>	<p>Выплаты за наглядность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</p>		
	<p>Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью</p>	<p>Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий разного типа</p>	<p>План работы и результаты Отзыв педагога, которому оказана помощь.</p>
	<p>Разработка, согласование, утверждение и реализации проектов и программы</p>	<p>наличие печатной продукции (статей), отражающей результаты работы (по количеству)</p>	<p>10</p>
<p><b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b></p>			
<p>Работа в экспертной комиссии</p>	<p>Качественная организационная работа</p>	<p>Проведение заседаний экспертной комиссии</p>	<p>30</p>
<p>Результаты промежуточной и итоговой аттестации учащихся</p>	<p>Качество дипломных работ выпускников под руководством преподавателя Средний балл – 4 Средний балл – до 4,5 Средний балл – свыше 4,5</p>	<p>0</p>	<p>20 10 15 20</p>
<p>Подготовка и участие в работе семинаров, совещаний и конференций, проводимых на базе колледжа</p>	<p>Качественная организационная работа на высшем уровне</p>	<p>0</p>	<p>20</p>
<p><b>Выплаты за качество выполняемых работ</b></p>			
<p>Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса</p>	<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей педагогической деятельности</p>	<p>Внедрение новых технологич. форм, методов, приемов, демонстрация их при</p>	<p>10</p>

				проведении открытых уроков, творческих отчетов.	
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб		30
Учебно-педагогический персонал: преподаватель	<b>Выполнять за качество выполняемых работ</b>				
	Качественное ведение документации	Наличие необходимой документации по профилю деятельности	Наличие		20
		Отсутствие замечаний по результатам административного контроля, контроля подзорных органов	0		50
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб		30
Учебно-педагогический персонал: заведующий производством, повар, буфетчик, кондитер,	<b>Выполнять за вежливость выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Своевременное и правильное оформление заявок на поставку продуктов питания и материальных ценностей	Отсутствие замечаний, подзорных органов, администрации	100% соответствия		20
	Обеспечение приемов материальных ценностей и продуктов питания согласно ГОСТам и санитарным требованиям	Отсутствие замечаний, подзорных органов, администрации	100% соответствия		30
	Обеспечение санитарных норм содержания и хранения материальных ценностей, продуктов питания в кладовых	Отсутствие замечаний, подзорных органов	0		30

<b>Выплаты за интенсивность и выслуге результаты работы</b>		
Разнообразие меню	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Штукатурно-малярные работы, подготовка к новому учебному году, подготовка к зимнему, летнему периоду
	Участие в благоустройстве территории	Субботники, озеленение, содержание территории, по итогу выполненных работ или по окончании справки
Разнообразие меню	Большой ассортимент блюд в меню	Наличие выбора
Качественное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие жалоб и взысканий по результатам инвентаризации	0
	Отсутствие замечаний по ведению документации и документообороту	0
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений в строгом соответствии с требованиями СанПиН, проведение генеральных уборок	Отсутствие замечаний администрации учреждения
Культура обслуживания клиентов	Быстрое и культурное обслуживание	Отсутствие
		15
		20
		20
		30
		30
		20
		10

			очереди, жалоб
Административной, учебно-	Выплаты за выполнение выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
педагогической, обслуживающей персонал:	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%
начальник гаража, механик, коммандир, кладовщик,		Своевременная корректировка	10
костюмщица, рабочий по комплексному		Отсутствие замечаний	15
обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, слесари-ремонтники, слесари-сантехники,	Выполнение дополнительных видов работ	Участие в проведении ремонтных работ и учреждении	50
электриком по ремонту и обслуживанию	Обеспечение приемов материальных ценностей согласно ГОСТам и санитарным требованиям	Отсутствие замечаний, выданных органов, администрации	20
электробудовальник, инженер-энергетик, инженер по надзору за строительством, столяр, сварщик, старик,	Своевременное и правильное оформление заявок на поставку материальных ценностей для планирования	Отсутствие замечаний администрации	20
водитель, шведский складчик, шведский хозяйством, подсобный рабочий,	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
электромеханик, дежурный по общекварталу, тисарь, гаражники	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или вышестоящих органов	Наличие предписаний контролирующих органов	20
		Устранение предписаний в установленные сроки	15
	Обеспечение безопасных перевозок сотрудников и студентов колледжа	Отсутствие простоев автотранспорта из-за неисправного технического состояния	30
		Отсутствие простоев автотранспорта в	30

		дороге		
		Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний ГАИ	0	50
		Отсутствие замечаний при прохождении технического осмотра автотранспорта	0	30
		Отсутствие случаев порчи имущества	0	40
		Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в неадекватном состоянии	0	20
		Отсутствие обеспокоенных жалоб участников образовательного процесса	0	20
		Качественная организационная работа и обслуживание на высшем уровне	0	10
		Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Мониторинг работы	50
		Участие в благоустройстве территории	Общественные работы	50
			Субботники, олимпиады, содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по плану выполняемых работ	20
	Обеспечение сохранности имущества, инвентаря, оборудования			
	Качественное исполнение должностных обязанностей			
	Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций, проводимых на базе колледжа			
	Выполнение дополнительных видов работ			

		<p>Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий;</p> <p>Расширение зоны обслуживания и связи с замещением работников</p> <p>Мелкий ремонт транспортного средства</p> <p>Мобильное транспортное средство</p>	<p>5 часов в месяц</p> <p>10 часов в месяц</p> <p>0</p> <p>Периодичность: 1 раз в месяц</p> <p>Свыше 2 раз в месяц</p> <p>ежедневно</p>	<p>5</p> <p>10</p> <p>50</p> <p>10</p> <p>30</p> <p>10</p>
	<p><b>Выплаты за качество выполненных работ</b></p> <p>Содержание помещений, участков и строений соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений</p>	<p>Состояние помещений и территории учреждения</p> <p>За выполнение хозяйственных работ, уход за деревьями, кустарниками, газонами в соответствии со временем года</p>	<p>Отсутствие предписаний контролирурующих или надзорных органов</p> <p>Отсутствие замечаний административных учреждений</p> <p>Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов</p>	<p>10</p> <p>10</p> <p>15</p>
	<p>Соблюдение правил внутреннего распорядка</p>	<p>Отсутствие замечаний административного контроля и</p>	<p>0</p>	<p>20</p>

		идеальных органов.		Отсутствие замечаний	30
	Коммуникативная культура		Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения		
Административный, учебно-исследовательский персонал: специалист по кадрам, электроник, программист, заместитель главного бухгалтера, экономист, бухгалтер, секретарь учебной части, секретарь, лаборант, специалист по охране труда, паспортист, заведующий архивом, диспетчер	Выплаты за выполнение выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обращение в состоянии документооборота		Отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20
	Обеспечение сохранности имущества и документов		Соответствие нормативным срокам	100 %	30
	Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения и соответствии с действующими законодательством		Соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов	100 %	60
	Привлечение дополнительных ресурсов для эффективности образовательной деятельности		Получение финансовых ресурсов через конкурсы, гранты	За каждый привлеченный ресурс -5 %	40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность выполняемой работы		оформление документов в срок	0 замечаний	20
	Выполнение дополнительных видов работ		Расширение зоны обслуживания в связи с замещением работников	0	50
	Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения		Доля исполненного бюджета, выполненных обязательств	90-100 % 70-80 %	70 50
			Реализация финансового плана учреждения	100 % 90 %	50 40
Выплаты за качество выполняемых работ					
Выполнение по документообеспечению с другими ведомствами		Отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20	
Сопровождение финансово-экономической деятельности учреждения		Соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления технических заданий, смет	Соответствие нормам, порядком, срокам 100%	50	



	Непрерывное профессиональное развитие	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня	Выступления с докладом, сообщениями, участие в публикации, применение материалов курсов, семинаров	30
	Коммуникативная культура	Умение выступать, эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	30
	Соблюдение правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний по результатам административного контроля	0	20

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должности оному окладу), ставки зарплатной платы «*»
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель руководителя	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, органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора), и удовлетворенность участников образовательного процесса	отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя, отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора), граждан	40%
		обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии	отсутствие травм, несчастных случаев	20%
организация работы по комплектованию учреждения (за исключением совместных мер по административно- хозяйственной работе)		выполнение плана набора 100%	10%	

		обеспечение функционирования объектов, находящихся в оперативном управлении у учреждения (территория, здания и сооружения, коммунальные сети и т.д.) для заместителей по административно-хозяйственной работе	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора)	50%
			своевременное устранение замечаний органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора)	30%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Результативность учреждения		сохранность контингента обучающихся, воспитанников, студентов (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	90%	10%
		организация системы работы, направленной на профилактику противоправного поведения обучающихся	доля правонарушений, совершенных обучающимися, не более 3%	20%
		организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии, 40%, наличие систематической работы центров содействия трудоустройству	20%
		организация целевого обучения (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	доля обучающихся, прошедших подготовку на основе договоров целевого обучения, 1%	20%

	реализация региональных, федеральных, международных программы, проектов (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	регионального, федерального, международного уровней	30%
	обеспечение сохранности имущества учреждения соответствии с нормативными сроками его эксплуатации (для заместителей по административно-хозяйственной работе)	100%	50%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Управленческая культура	обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач учреждения	отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	10%
	обеспечение профессионального развития педагогических работников (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)	доля педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией не менее 50%	10%
Обеспечение функционирования и развития учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	100% соответствие требованиям СанПиН закрепленных объектов	20%
		устранены предписания в сроки, установленные национальными органами согласно утвержденному плану	10%

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

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

**Размер персональных выплат  
заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы;	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30% 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 № 7  
к Положению об оплате труда срочного  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
«Шушанский сельскохозяйственный колледж»  
от 29.01.2014г.

### Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения

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

<\*>Без учета повышающих коэффициентов.

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах). В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах (кроме медицинских работников).	20
2.	Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
3.	За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
4.	Выплаты за работу в сельской местности	25
5.	Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	4

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.