

П Р И К А З

01 сентября 2025 года

№ 267

Об утверждении и введении в действие Положения об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сосновоборский многопрофильный техникум «ИМПУЛЬС» имени Героя Российской Федерации Ю. Л. Воробьева»

В соответствии со ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», приказом министерства образования Красноярского края «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», руководствуясь Уставом,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.09.2025 Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сосновоборский многопрофильный техникум «ИМПУЛЬС» имени Героя Российской Федерации Ю. Л. Воробьева».

2. Признать утратившим силу:

- Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сосновоборский механико-технологический техникум» от 14.10.2022 № 271 с изменениями и дополнениями.

3. Специалисту по кадрам Глухой Я.Ю. обеспечить ознакомление работников с Положением об оплате труда всех действующих работников КГБПОУ «СМТ «ИМПУЛЬС», а также вновь принимаемых работников до подписания трудового договора.

4. Главному бухгалтеру Потехиной В.Н. обеспечить расчет и начисление заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сосновоборский многопрофильный техникум «ИМПУЛЬС» имени Героя Российской Федерации Ю. Л. Воробьева».

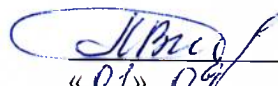
5. Заведующему отделом информационных технологий Яговкину П.А. разместить утвержденные локальные нормативные акты на официальном сайте образовательного учреждения.

6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

А.В. Кривулин

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК КГБПОУ
«СМТ «ИМПУЛЬС»


М.В. Моисенко
«01» 09 2025 года

УТВЕРЖДЕНО
Приказом от 01.09.2025 № 267
Директор


А.В. Кривулин
«01» 09 2025 года



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Сосновоборский многопрофильный техникум «ИМПУЛЬС» имени Героя Российской
Федерации Ю. Л. Воробьева»

Сосновоборск
2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сосновоборский многопрофильный техникум «ИМПУЛЬС» имени Героя Российской Федерации Ю.Л. Воробьева» (далее- Учреждение), подведомственного министерству образования Красноярского края (далее- Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Законом Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 «Об образовании в Красноярском крае», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждения, относящих к основному персоналу по виду экономической деятельности», Постановлением Правительства Красноярского края «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», приказом министерства образования Красноярского края «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», определяет условия оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Оплата труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы:

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

1.3. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.4. Оплата труда устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда в соответствии со ст. 130 ТК РФ;
- примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом экономической деятельности;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

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

1.6. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Преподавателям, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение

учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по определенным основаниям (в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью), а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы.

2.2. При начислении заработной платы работникам, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, учитывается фактически отработанное работником за этот месяц количество часов. Начисление производится исходя из часовой ставки, рассчитанной на основании оклада. Часовая ставка определяется ежегодно путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов, которое в свою очередь представляет собой результат деления годовой нормы времени на 12.

При суммированном учете рабочего времени количество часов, отработанных сверхурочно, определяются по окончании учетного периода. В полуторном размере оплачиваются первые два часа сверхурочной работы за учетный период, в двойном размере - последующие. С учетом того, что ежемесячно начисление заработной платы производится по фактическому числу отработанных часов, и однократно каждый час работы уже оплачен, при оплате сверхурочных часов применяются коэффициенты 0,5 и 1,0, т.е. за первые два часа начисляется половина часовой ставки, а за последующие - одна часовая ставка.

Работа в праздничные дни при суммированном учете рабочего времени включается в месячную норму рабочего времени. Оплата производится за часы, фактически отработанные в праздничный день в размере одинарной часовой ставки сверх оклада. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

В случае предоставления работнику дополнительного времени отдыха за работу сверхурочно, начисление заработной платы за месяц производится без учета фактически отработанного количества часов в этом месяце.

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

2.4. Оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится сверх заработной платы, которая

начислена работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени и составляет не менее минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) (без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад) всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, включая доплату до МРОТ.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ИХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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).

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, размер которых устанавливается Правительством Российской Федерации.

Предельный размер процентной надбавки за трудовой стаж к заработной плате в Красноярском крае установлен 30 %.

Районный коэффициент к заработной плате работникам просвещения в Красноярском крае установлен 1,3 %.

3.4. 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) производятся на основании статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

Доплата начисляется только на часовую тарифную ставку или оклад, рассчитанный за час работы (без учёта других доплат и/или надбавок, получаемых работником).

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере (по сравнению с работой в нормальных условиях). Ночным временем считается период с 22 часов до 6 часов.

Сверхурочная работа на основании статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, 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.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Согласно статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходной или нерабочий праздничный день заменяется на другой день отдыха по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон.

3.5. Выплаты компенсационного характера за ненормированный рабочий день устанавливаются категориям работников, которым правилами внутреннего трудового распорядка определен особый режим рабочего времени «ненормированный рабочий день» в процентах к окладу (должностному окладу).

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

3.6. В состав заработной платы работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, при ее сравнении с МРОТ не включаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за выполнение дополнительной работы (совмещение профессий, должностей; расширение зон обслуживания; увеличение объема работы; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- виды компенсационных выплат за работу, в условиях, отклоняющихся от нормальных, установленные Приложением № 8 к настоящему Положению;
- северная надбавка и районный коэффициент (Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 07.02.2018 № 4-ПВ17, Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П)».

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ИХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на мотивирование работников достигать высоких показателей в профессиональной деятельности.

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

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

4.2.2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.2.3. выплаты за качество выполняемых работ;

4.2.4. персональные выплаты:

- выплаты с учетом сложности, напряженности и особого режима работы;

- выплаты за опыт работы;

- выплаты в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

- выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

- региональные выплаты;

4.2.5. выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

4.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

4.4. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере с учетом фактически отработанного времени.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся 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 (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), 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 (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

4.5. При выплатах по итогам работы учитываются:

- 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 Учреждений;

- 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.

4.6. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работников вправе учитывать аналитическую информацию Совета Учреждения.

4.7. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

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

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

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

Размер выплаты конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты 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.

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

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).

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

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, 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, 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.

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

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

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании личного заявления, приказа руководителя Учреждения с учетом Положений настоящего раздела.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

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

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

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру в пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда в плане финансово-хозяйственной деятельности на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

6.5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в процентах от должностного оклада приказом руководителя Учреждения на срок не более трех месяцев.

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

6.7. Размер и условия осуществления персональных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

6.8. 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 устанавливается в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению.

7. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРИ СОВМЕЩЕНИИ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ), РАСШИРЕНИИ ЗОН ОБСЛУЖИВАНИЯ, УВЕЛИЧЕНИИ ОБЪЕМА РАБОТЫ ИЛИ ИСПОЛНЕНИИ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА БЕЗ ОСВОБОЖДЕНИЯ ОТ РАБОТЫ, ОПРЕДЕЛЕННОЙ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРом

7.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата начисляется на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается должность, по которой работник будет выполнять дополнительную работу, объем и сроки выполнения дополнительных обязанностей, установленный размер доплаты.

7.2. Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, заведующего отделением, доплата осуществляется в размере разницы в окладах (должностных окладах).

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников краевого государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Сосновоборский многопрофильный
техникум «ИМПУЛЬС» имени Героя
Российской Федерации
Ю. Л. Воробьёва»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должность работников образовательного учреждения	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		19 088,0
2 квалификационный уровень	Заведующий учебно-производственными мастерскими Заведующий отделом информационных технологий Заведующий отделением Заведующий отделением дополнительного образования Руководитель центра профориентации и трудоустройства	19 829,0
3 квалификационный уровень		20 667,0

2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни	Должность работников образовательного учреждения	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Секретарь учебной части	13 049,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного		

персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		13 253,0
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	13 698,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень		16 769,0
2 квалификационный уровень	Социальный педагог Педагог-организатор Педагог дополнительного образования	17 126,0
3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения Педагог-психолог Методист	17 883,0
4 квалификационный уровень	Преподаватели Руководитель физического воспитания Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины Старший методист	18 705,0

3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни	Должность работников образовательного учреждения	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Архивариус Комендант Дежурный по общежитию	13 253,0
2 квалификационный уровень		13 476,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант Секретарь руководителя	13 698,0
2 квалификационный уровень		14 143,0
3 квалификационный уровень		14 631,0
4 квалификационный уровень	Механик	16 054,0
5 квалификационный уровень		16 942,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		

1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам Бухгалтер Электроник Специалист по связям с общественностью	14 143,0
2 квалификационный уровень	Электроник II категории Документовед II категории	14 631,0
3 квалификационный уровень		15 161,0
4 квалификационный уровень	Ведущий юрисконсульт Ведущий бухгалтер Ведущий экономист	16 367,0

4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Уборщик служебных помещений Гардеробщик Кладовщик Дворник Сторож	12 681,0
2 квалификационный уровень		12 849,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля Слесарь-ремонтник Слесарь-сантехник Столяр Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	13 253,0
2 квалификационный уровень		14 143,0
3 квалификационный уровень		14 631,0
4 квалификационный уровень		15 742,0

5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	16 054

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Специалист по охране труда	14 143,0
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 705,0

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
краевое государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение «Сосновоборский
многопрофильный техникум «ИМПУЛЬС»
имени Героя Российской Федерации Ю. Л.
Воробьева»

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

№№	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1	За опыт работы при наличии звания, ученой степени ²	
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ³	5 000 рублей
	При наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения ³	3 500 рублей
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	При наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения ³	1 750 рублей
2	Молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1750 рублей
3	Водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах ⁴	3 848 рублей
4	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику краевой государственной профессиональной образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) ⁵	5 000 рублей
5	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	2 500 рублей
	первой квалификационной категории	1 500 рублей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

<2> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю

учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<4> Выплата водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах, устанавливается в том числе водителям автомобилей, работающим на нескольких видах автотранспортных средств, в случае если работа на автобусах занимает более 50% рабочего времени в календарном году.

<5> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций 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 выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

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.

При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций в двух и более образовательных организациях выплата осуществляется по основному месту работы из расчета 5 тысяч рублей за 0,5 ставки.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников краевого государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Сосновоборский многопрофильный
техникум «ИМПУЛЬС»
имени Героя Российской Федерации
Ю. Л. Воробьева»

**РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Предельное количество баллов
Участие в организации мероприятий	региональный уровень	10
	уровень учреждения	5
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	10
	реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	20
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	внедрены современных форм работы и нестандартных методов организации труда	20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	задание выполнено в срок в полном объеме	15
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	наличие динамики в результатах	20
Результативность учащихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на:	
	региональном уровне	20
	муниципальном уровне	10
	уровне учреждения	5

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников краевого государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Сосновоборский многопрофильный
техникум «ИМПУЛЬС»
имени Героя Российской Федерации
Ю. Л. Воробьева»

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
Заведующий отделением	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Заведующий отделением дополнительного образования	Информатизация управленческой деятельности	использование информационных технологий в управленческой деятельности	10
Заведующий учебно-производственными мастерскими	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов (по результатам проверки)	10
Старший методист			
Методист	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Руководитель центра профориентации и трудоустройства	Обновление содержания образовательных программ	все образовательных программы разработаны с участием работодателей	10
Заведующий отделом информационных технологий	Организация работы по социальному партнерству	заключен договор социального партнерства	10
	Трудоустройство выпускников	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) не менее 67,7 %	20
	Повышение	не менее 20 % работников прошли	10

квалификации инженерно-педагогических работников	стажировку, курсы повышения квалификации за последний год	
Позиционирование учреждения	постоянное освещение деятельности учреждения в СМИ, участие в обновлении сайта образовательного учреждения, публикации в официальных сообществах учреждения в социальных сетях (далее – госпаблик)	25
Выплаты за качество выполняемых работ		
Внедрение в учебный процесс новых педагогических технологий и инноваций	не менее 50 % педагогических работников, используют новые педагогические технологии или их элементы	20
Инициатива и творческий подход к выполнению работы	наличие обучающихся, получающих стипендии, не относящиеся к академической или социальной	10
	проведение мероприятий с обучающимися за рамками классного руководства, кураторства (за одно мероприятие)	5
	проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие)	5
	участие в разработке и реализации проекта	25
Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности	обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (за одну публикацию)	15
	выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учреждении (за одно выступление)	10
Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций	10

Преподаватели Мастера производственного обучения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение безопасности образовательного процесса	соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и гигиеническими нормативами (далее - СанПиН)	10
	Удовлетворенность участников образовательного процесса	отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся	качество обученности обучающихся более 50 %	10
	Трудоустройство выпускников	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) – не менее 67,7 %	15
	Сохранность контингента обучающихся	посещаемость обучающихся 90 % и более.	10
	Достижения обучающихся	участие в муниципальных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	10
	Заведование цикловой комиссией	Реализация плана работы цикловой комиссии в полном объеме	35
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций	не менее 50 % учебных занятий проводятся с использованием новых педагогических технологий или их элементов	5
		один открытый урок, одно открытое мероприятие с применением инновационных технологий	5
	Проведение научно-исследовательской	выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах,	10

	работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации	методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках, деловых программах		
	Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса	проведение мероприятий с обучающимися за рамками классного руководства, кураторства (за одно мероприятие)	5	
		проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие)	5	
		участие в разработке и реализации проекта	15	
		проведение серии внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о важном», «Семьеведение» (за одно, но не более 20)	5	
Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	отсутствие обучающихся или снижение доли обучающихся на 10 % и более за отчетный период, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, наркологическом диспансере	20
Педагог-организатор		Обеспечение занятости обучающихся	охват всех обучающихся, состоящих на профилактическом учете, а также всех несовершеннолетних обучающихся внеурочной занятостью	20
Руководитель физического воспитания	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30

действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Достижения обучающихся	участие в муниципальных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	20
Результаты выполнения программы по воспитанию	кураторство направлений молодежного пространства: спортивный клуб, медицентр, клуб Большой перемены и другие (за одно, но не более 30)	10
Профилактическая, индивидуальная работа с обучающимися	охвачено не менее 80 % обучающихся	10
	реализация наставничества (приказ о закреплении наставника)	10
Выплаты за качество выполняемых работ		
Организация деятельности студенческого спортивного, военно-патриотического и других клубов	доля обучающихся, посещающих студенческие спортивный, военно-патриотический и другие клубы, не менее 30 %	50
Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса	проведение мероприятий с обучающимися за рамками классного руководства, кураторства (за одно мероприятие)	10
	проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие)	10

		проведение серии внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о важном», «Семьеведение» (за одно, но не более 20)	5
Библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Охват читателей	не менее 80 % обучающихся и работников учреждения, пользуются библиотечным фондом учреждения, а также к подключенной в учреждении электронной библиотечной системе	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	более 80 % библиотечного фонда сохраняются и используются в учреждении	30
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Сопровождение обучающегося в исследовательской деятельности	участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	20
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	проведение выставок, бесед, встреч (за одно мероприятие)	3
		использование информационных технологий в работе библиотеки	10
Инициатива и творческий подход к выполнению работы	участие в мероприятиях на уровне учреждения, муниципальных, краевых мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках (одно мероприятие)	3	
Ведущий юрист-консульт	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие подготовленных документов установленным требованиям	20
	Подготовка локальных нормативных актов учреждения и своевременное	отсутствие замечаний надзорных органов по своевременной актуализации локальных нормативных актов	30

	внесение изменений		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление юридических консультаций для обучающихся и работников учреждения	за одну консультацию	5
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Разрешение конфликтных ситуаций	выиграно судебных дел, заключено мировых соглашений не менее 85 % от общего количества за отчетный период	30
Механик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Комендант			
Кладовщик			
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
Уборщик служебных помещений	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	40
Гардеробщик	Обеспечение сохранности имущества и его учет	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
Слесарь-ремонтник	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Слесарь-сантехник	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	20
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		постоянное проведение погрузочно-разгрузочных работ	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Столяр	Ресурсосбережение при выполнении работ	экономия материальных средств	10
Дворник	Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	обеспечение бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	20
Сторож			
Водитель			

автомобиля Дежурный по общежитию	Инициатива и творческий подход к организации	предложение администрации учреждения по рациональному использованию имущества и материалов (за одно предложение)	5
	Качество выполняемых работ	отсутствие замечаний к качеству выполняемых работ	10
	Благоустройство территории учреждения	обслуживание спортивного городка, зеленой зоны ландшафтного дизайна	30
Специалист по кадрам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Электроник Электроник II категории	Соблюдение законодательства	отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	60
Секретарь руководителя Ведущий экономист Бухгалтер Ведущий бухгалтер	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Секретарь учебной части Лаборант	Техническое и программное обеспечение, его использование в работе учреждения	стабильное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	30
Диспетчер образовательного учреждения Документовед II категории	Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	30
Архивариус Специалист по охране труда	Осуществление дополнительных работ	постоянно выполнение дополнительных работ	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Работа с входящей корреспонденцией	своевременная подготовка ответов	30
	Качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку	10
	Инициатива и творческий подход к работе	предложения администрации учреждения по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов (одно предложение)	10
		участие в реализации образовательных проектов	50

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	действуют пространства для обучающихся: студенческий спортивный клуб, студенческий театр, медиацентр, клуб Большой перемены, Добро.Центр и другие (за каждое, но не более 30)	10
		не менее 90 % обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, вовлечены в общественно полезную деятельность	10
		не менее 80 % обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, охвачены дополнительным образованием	20
		не менее 90 % обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, в отношении которых организовано индивидуальное сопровождение, закреплён наставник	30
	Взаимодействие с участниками образовательного процесса	не менее 90 % рабочих программ воспитания, в проектировании, разработке и корректировке которых принимал участие советник по воспитанию	20
		количество мероприятий, организованных совместно с педагогическими работниками в рамках реализации программы воспитания (за каждое, но не более 20)	5
		количество договоров, заключенных с социальными партнерами: общественно-государственными детско-юношескими организациями, общественными объединениями, бизнес-сообществами, филармониями, библиотеками и прочими (за каждый, но не более 20)	5
		количество мероприятий, организованных совместно с представителями родительской общественности в рамках реализации программы воспитания (за каждое, но не более 20)	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		

Организация взаимодействия с молодежными общественными объединениями	не менее 50 % обучающихся от общего контингента вовлеченных в мероприятия Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых»	20
	не менее 15 % обучающихся от общего контингента вовлечены в деятельность студенческого самоуправления	10
	не менее 30 % обучающихся от общего контингента вовлечены в деятельность волонтерского движения	10
	количество мероприятий, проведенных с обучающимися из числа волонтеров (за каждое, но не более 20)	5
Выявление и развитие у обучающихся способностей к профессиональной, научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	не менее 80 % обучающихся от общего контингента приняли участие в программах, проектах всероссийского уровня	20
Выплаты за качество выполняемых работ		
Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий	количество выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и прочее (за каждую единицу, но не более 20)	5
Активное участие в работе методических	количество выступлений по актуальным вопросам организации воспитания обучающихся и обмену опытом	5

	(профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	реализации успешных практик воспитания на региональном и всероссийском уровне (за каждое, но не более 15)	
		участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождении педагогической практики студентов, в грантовых и молодежных конкурсах, наставничество (за каждое, но не более 20)	5
Специалист по связям с общественностью	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Планомерная и систематическая работа по информационному сопровождению деятельности организации, формированию ее позитивного имиджа в обществе	Разработка и своевременная реализация утвержденного руководителем плана информационного сопровождения деятельности организации (за отчетный период реализовано 100% мероприятий плана)	20
		за отчетный период реализовано не менее 90% мероприятий	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Дополнительные объемы работы, не входящие в основные должностные обязанности	PR-сопровождение внеплановых мероприятий, акций, событий (за каждое мероприятие)	30
Мониторинг средств	Ежемесячный обзор средств массовой		

	массовой информации относительно деятельности организации	информации (наличие не менее 2 публикаций в средствах массовой информации за отчетный период)	20
		Преобладание позитивных оценок в средствах массовой информации	40
	Выплата за качество выполняемых работ		
	Обеспечение сбора, хранения, использования и распространения информационных материалов	Базы данных, информационные каталоги, архивы информационных материалов, видеосюжетов, портфолио	30

 <*> исходя из 100-балльной системы.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников краевого государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Сосновоборский многопрофильный
техникум «ИМПУЛЬС»
имени Героя Российской Федерации
Ю. Л. Воробьева»

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

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
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	5 %	

		уровне	
		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-хозяйственной работе)	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 %
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	своевременное выполнение согласованных с учредителем планов мероприятий по устранению	10 %	

	замечаний надзорных органов	замечаний	
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 %	15 %
		95 % – 98 %	10 %
		отсутствие замечаний надзорных органов к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения	10 %

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников краевого государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Сосновоборский многопрофильный
техникум «ИМПУЛЬС»
имени Героя Российской Федерации
Ю. Л. Воробьева»

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ
УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	<p>За опыт работы при наличии звания, ученой степени¹</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»²</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения²</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»²</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения²</p>	<p></p> <p>5 000 рублей</p> <p>3 500 рублей</p> <p>1 750 рублей</p> <p>1 750 рублей</p>

<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).

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников краевого государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Сосновоборский многопрофильный
техникум «ИМПУЛЬС»
имени Героя Российской Федерации
Ю. Л. Воробьева»

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
	наименование	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на:	
	международном уровне	75 %
	федеральном уровне	50 %
	межрегиональном уровне	35 %
	региональном уровне	20 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	20 %
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня	50 %
	мероприятие федерального уровня	40 %
	мероприятие межрегионального уровня	30 %
	мероприятие регионального уровня	20 %
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	15 %
	реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	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 %

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников краевого государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Сосновоборский многопрофильный
техникум «ИМПУЛЬС»
имени Героя Российской Федерации
Ю. Л. Воробьева»

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

№№	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях ¹	10 %
2	За ненормированный рабочий день ¹	10 %
3	За классное руководство, кураторство ²	2 700 рублей
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 очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы ³	
4.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000 рублей
4.2	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20 000 рублей
5	За заведование элементами инфраструктуры ⁴	950 рублей
6	За проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки:	за 1 час:
	преподавателям профессиональных образовательных учреждений	80 рублей

7	За выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» ⁴	2 500 рублей
8	За выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» ⁴	2 500 рублей

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется из расчета 2 700,00 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.

<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.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) в учебной группе, обучение в которой осуществляется по договорам на оказание платных образовательных услуг за счет средств физических и (или) юридических лиц, в размере 10 000,00 рублей 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 за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности с учетом объема выполняемых функций куратора и зависит от наполняемости учебных групп. В учебных группах, наполняемость которых менее 25 человек, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.