

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«Техникум инновационных промышленных технологий и сервиса»  
(КГБПОУ «ТИПТиС»)

РАССМОТРЕНО:  
на заседании Совета техникума  
протокол № 5  
от «29» 09 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:



Директор  
В.В. Житников  
2020 г.

Приказ № 202/20  
от «29» 09 2020 г.

**Положение  
об оплате труда работников КГБПОУ «ТИПТиС»**

г. Железногорск  
2020г.

## Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Техникум инновационных промышленных технологий и сервиса» (далее «Техникум»), подведомственного министерству образования Красноярского края (далее – Положение), разработано на основании Трудового кодекса РФ, Закона Красноярского края от 29.10.2009 г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», постановления Правительства Красноярского от 15.12.2009 г. № 648-п "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края", приказа Министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 "Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края".

### 1. Порядок и условия оплаты труда работников

Система оплаты труда работников Техникума включает в себя следующие элементы:

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

Система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований, предоставляемых из краевого бюджета и средств получаемых от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Техникума, установлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

1.2. Размеры окладов (должностных окладов) конкретному работнику устанавливаются директором Техникума на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры окладов (должностных окладов) определены в приложении №1.

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

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

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

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;  
O<sub>min</sub> – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений;  
K – повышающий коэффициент.

1.5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	25% 15% 10%
2.	Для педагогических работников профессиональных образовательных учреждений	20%

1.6. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

$K_1$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

$K_2$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

1.7. Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

– если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $< 15\%$ , то  $K_2 = 0\%$ ,

– если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $> 15\%$ , то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

$Q_1$  – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$  – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q$  – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;  
 $Q_2$  – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$  – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$  – 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 педагогических работников. Если  $K$  больше предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

## 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам Техникума устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплата 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).

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

2.3. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.1. Размер районного коэффициента ЗАТО Железногорск составляет - 1,3. Районный коэффициент начисляется на всю заработную плату.

2.3.2. Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям оплачивается согласно Постановлению Совмина СССР, ВЦСПС от 24.09.1989 N 794 "О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края". Размер надбавки установлен в соответствии с действующим законодательством РФ и составляет 30 процентов должностного оклада. Данная надбавка начисляется на всю заработную плату.

2.4. Выплаты за работу в закрытых административно-территориальных образованиях (ЗАТО) устанавливаются в размере 20% от должностного оклада всем работникам Техникума.

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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

Виды выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам.

2.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах, заключенных с работниками.

### **3. Выплаты стимулирующего характера**

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу. Установление стимулирующих выплат в Техникуме осуществляется на основе Порядка установления выплат стимулирующего характера работникам, утверждаемого директором.

3.1. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам Техникума.

3.1.1. Размер выплат стимулирующего характера работникам Техникума рассматривается комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия), в состав которой входят представители администрации, руководители подразделений, представители профсоюзной организации, члены Совета Техникума.

3.1.2. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются директором Техникума ежемесячно, ежеквартально или на год.

3.1.3. Предложения о размере выплат стимулирующего характера работникам на рассмотрение Комиссии вносят руководители подразделений на основании протоколов в форме,

указанной в приложении № 3. Решение принимается общим открытым голосованием членов Комиссии.

Директор Техникума вправе учитывать аналитическую информацию Комиссии, при этом итоговое решение о размере стимулирующих выплат принимается единолично и утверждается в форме приказа.

3.1.4. Назначение стимулирующих выплат рассматривается для всех работников Техникума, в том числе внешних совместителей. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться за качество и объем работ, выполненных работником на условиях внутреннего совместительства.

3.1.5. Работникам Техникума, уволенным на день рассмотрения стимулирующих выплат, данные выплаты не рассматриваются.

3.2. Работникам Техникума в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

3.3. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Техникум применяет балльную оценку. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

$C$  – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику 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, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

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

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам в месяц в плановом периоде;  
 $n$  – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением директора.

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

где:

$Q_{\text{зп}}$  – фонд оплаты труда работникам, 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) Техникума, 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, 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 на месяц в плановом периоде.

3.4. Величина балла в денежном выражении устанавливается для всех сотрудников Техникума в равном размере.

3.5. Размер стимулирующих выплат работнику (за исключением персональных выплат) не зависит от стажа работы в Техникуме.

- 3.6. При выплатах по итогам работы за год (Приложение № 5) учитывается:
- объем освоения бюджетных средств;
  - участие в развитии материальной базы Техникума, в том числе участие в ремонте и оборудовании объектов;
  - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
  - качество выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Техникума;
  - участие в инновационной и проектной деятельности;
  - участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

3.7. Персональные выплаты устанавливаются на месяц, квартал, год с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

Виды и размеры персональных выплат определены в приложении № 6 к настоящему Положению.

#### **4. Условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера Техникума.**

4.1. Размер должностного оклада директора Техникума устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала Техникума с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением № 1 к Закону Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

4.2. Директору Техникума группа по оплате труда устанавливается локальным правовым актом органа Министерства образования Красноярского края, являющегося учредителем Техникума, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

4.3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Техникума и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми Правительством Красноярского края.

4.4. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов директора.

4.5. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера Техникума осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

4.6. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру установлены в соответствии с разделом 2 настоящего Положения в процентах к должностным окладам, если иное не будет установлено законодательством.

Предельное количество должностных окладов директора Техникума, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера, должно быть не выше 32 должностных окладов директора в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директору Техникума может направляться на стимулирование труда работников Техникума. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по

согласованию с министерством финансов Красноярского края и министерством экономического развития и инвестиционной политики Красноярского края.

4.7. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей директора и главного бухгалтера Техникума определены приложением № 7 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру Техникума определен приложением № 8 к настоящему Положению.

Размер выплат по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру Техникума определен приложением № 9 к настоящему Положению.

4.9. Выплаты стимулирующего характера, персональные выплаты и выплат по итогам работы за квартал, за год заместителям директора и главному бухгалтеру Техникума устанавливаются в процентах от должностного оклада.

4.10. Размер выплат по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру Техникума максимальным размером не ограничивается.

4.11. Сроки установления и размер стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру утверждаются приказом директора Техникума.

4.12. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце втором пункта 4.6 настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера директору Техникума за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителей за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных Техникумом от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
доход, полученный от приносящей доход деятельности	доля доходов 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

## 5. Другие вопросы оплаты труда

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

5.2. Объем средств, направляемый на оплату труда определяется соответствующим экономическим обоснованием по определенному виду деятельности.

5.3. Сотрудникам Техникума, обеспечивающим постоянную работу по организации предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут устанавливаться ежемесячные выплаты в процентах от объемов по закрепленному виду деятельности.



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

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		3334
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3511 <*>
2 квалификационный уровень		3896
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5760
	при наличии высшего образования	6556
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6029
	при наличии высшего образования	6866
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6603
	при наличии высшего образования	7521
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7226
	при наличии высшего образования	8234

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3511
2 квалификационный уровень	3704
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	

1 квалификационный уровень	3896
2 квалификационный уровень	4282
3 квалификационный уровень	4704
4 квалификационный уровень	5937
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4282
2 квалификационный уровень	4704
3 квалификационный уровень	5164
4 квалификационный уровень	6208

Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих

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

Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <*>	
1 квалификационный уровень	8565
2 квалификационный уровень	9207
3 квалификационный уровень	9933
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4282
3 квалификационный уровень	4704
4 квалификационный уровень	5937
5 квалификационный уровень	6706
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	7248
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	7790

2 квалификационный уровень	9025
3 квалификационный уровень	9718

Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7248
Специалист по охране труда	4282
Специалист по охране труда II категории	4704
Специалист по охране труда I категории	5164

Приложение № 2

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.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
2.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
3.	выплата за работу в закрытых административно-территориальных образованиях	20
4.	за работу в группах для обучающихся с ОВЗ <*>  <*> - Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих группах.	20

Приложение № 3

ПРОТОКОЛ  
по установлению стимулирующих выплат за \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

№ п.п.	ФИО	Критерии оценки результативности и качества работы	Предельное кол-во баллов	Наименование мероприятий (достижений)	Начислено баллов	Коэфф. отработанного времени	Итого баллов
		ИТОГО					

**ВИДЫ, УСЛОВИЙ, РАЗМЕРА И ПОРЯДКА УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ КГБПОУ «ТИПТИС»**

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

	участие в обновлении сайта учебного заведения		
Реализация программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации	Процент привлеченных средств в общем объеме средств	6,9%	50
Выплаты за качество выполняемых работ			
Внедрение в учебный процесс новых педагогических технологий и инноваций	Процент педагогических работников, использующих новые педагогические технологии или их элементы	50%	20
Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	1	10
	Предложение по эффективной организации учебно-воспитательного процесса, проведение мероприятий с обучающимися	1	10
	Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся	1	10
	Руководство проектами	1	50
Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	1	15
	Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении	1	10
Высокий уровень организации аттестации	Количество инженерно-педагогических работников,	За 1 работника	5

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

<sup>1</sup> Рассматривается 2 раза в учебном году по итогам проведения сессии.

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



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

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

Учебно-вспомогательный персонал: юрисконсульт	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Подготовка локальных актов Техникума, нормативных актов Техникума	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление юридических консультаций для учащихся и работников	Конфликты в Техникуме	0	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Разрешение конфликтных ситуаций	Количество выигранных судебных разбирательств, мировых соглашений	85% от общего количества	30
Учебно-вспомогательный персонал: механик, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования, столяр, дворник, сторож (вахтер), водитель автомобиля, водитель автобуса.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов, аварии	0	40
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность работы	Замечания по оперативности	0	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	20
		погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10	

	Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	Замечания по бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	0	20
	Инициатива и творческий подход к организации	Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1	5
	Качество выполняемых работ	Замечания по качеству	0	10
	Благоустройство территории Техникума	Спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	30
	Наставничество	Количество молодых специалистов на практике	1	10
Учебно-вспомогательный персонал: специалист по кадрам, программист, электроник, техник, секретарь-машинистка, экономист, бухгалтер, секретарь учебной части, лаборант, инженер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации Техникума	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	60
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе Техникума	Функционирование локальной сети, электронной почты Техникума, использование программного обеспечения	Стабильно	30
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	30
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10

РАЗМЕР  
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ КГБПОУ «ТИПТИС»

Критерии оценки результативности и качества труда работников Техникума	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
Участие в развитии материальной базы Техникума, в том числе участие в ремонте и оборудовании 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 Техникума	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

РАЗМЕР  
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ КГБПОУ «ТИПТИС»

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностном у окладу), ставке заработной платы <*>
1	за опыт работы в занимаемой должности <***>	
1.1	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук <***>	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 <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук <***>	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 <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы	
2.1	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	преподавателям профессиональных образовательных учреждений	15%

2.2	за кураторство <****>	2700,0 рубля
2.3	за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими и спортивными залами	20%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными Техникумами, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

<\*\*\*\*\*> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

Для групп, наполняемость которых меньше 25 человек, размер выплаты уменьшается на 108 рублей за каждого отчисленного из группы человека.

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

Все персональные выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.



**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности Техникума	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной 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 Техникума, обеспечивающая соответствие требованиям учредителя, надзорных органов и удовлетворенность участников образовательного процесса	отсутствие претензий со стороны учредителя, надзорных органов, директора Техникума, граждан	40 %
		обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии	отсутствие травм, несчастных случаев	20 %
		организация работы по комплектованию Техникума (за исключением заместителей по АХР)	выполнение плана набора 100 %	10 %
		обеспечение функционирования объектов, находящихся в оперативном управлении у Техникума (территория, здания и сооружения, коммунальные сети и т.д.) для заместителей по АХР	отсутствие предписаний надзорных органов	50 %
			своевременное устранение предписаний надзорных органов	30 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

Результативность Техникума	сохранность контингента обучающихся, воспитанников, студентов (за исключением заместителей по АХР)	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 АХР)	доля выпускников трудоустроившихся по полученной профессии 40 %, наличие систематической работы центров содействия трудоустройству	20 %
	организация целевого обучения (за исключением заместителей по АХР)	доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения 1%	20 %
	реализация региональных, федеральных, международных программ, проектов (за исключением заместителей по АХР)	регионального, федерального, международного уровней	30 %
	обеспечение сохранности имущества Техникума соответствии с нормативными сроками его эксплуатации (для заместителей по АХР)	100 %	50 %
Выплаты за качество выполняемых работ			
Управленческая культура	обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач Техникума	отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	10 %
	обеспечение профессионального развития педагогических работников (за исключением заместителей по АХР)	доля педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией не менее 50 %	10 %

	Обеспечение функционирования и развития Техникума	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	100% соответствие требованиям СанПиН закреплённых объектов устранены предписания в сроки, установленные надзорными органами согласно утвержденному плану	20 %
		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 Техникума	исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) Техникума	99% – 100%	40 %
			95% – 98%	30 %
		ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с законодательством, учетной политикой Техникума	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 ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ ТЕХНИКУМА

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в Техникуме по обеспечению жизнедеятельности	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 Техникума или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ДИРЕКТОРА И  
ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ ТЕХНИКУМА

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

-----<\*> Без учета повышающих коэффициентов

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

Изменения в Положение об оплате труда  
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ  
«Техникум инновационных промышленных технологий и  
сервиса» (КГБПОУ «ТИПТиС»)

РАССМОТРЕНО:

на заседании Совета техникума

протокол № 1

от « 03 » 09 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор



В.В. Житников

2021г.

г.Железногорск

2021г.

Внести в Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Техникум инновационных промышленных технологий и сервиса» (КГБПОУ «ТИПТиС») следующие изменения:

В разделе «Размер персональных выплат работникам КГБПОУ «ТИПТиС»» Приложения №6 п.2.3 изложить в следующей редакции:

2.3	за заведование элементами инфраструктуры <***** >:	
	кабинетами, лабораториями	15%
	Учебно-опытными участками, мастерским и спортивными залами	20%