«ПРИНЯТО»
на общем собрании
трудового коллектива
Ачинского колледжа транспорта
и сельского хозяйства
протокол № 2
от «21» февраля 2018 г.

Согласовано
Председатель ПК

_____ Н.Ф.Вдовиченко

Приложение № 2
К коллективному договору
Работников Ачинского колледжа
транспорта и сельского хозяйства

УТВЕРЖДАЮ
Директор краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения
«Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства»

_____ В.В.Иванов
«21» февраля 2018 год

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Уставом КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства»(далее – автономное учреждение) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права и распространяется на все категории работников, согласно штатному расписанию КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства».

1.2 Положение устанавливает повременно-премиальную систему оплаты труда работников автономного учреждения, подведомственного министерству образования Красноярского края (далее - учредитель).

1.3 Заработная плата работников автономного учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.4 Настоящее Положение регулирует систему оплаты труда, которая устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения Совета трудового коллектива.

1.5 Для работников автономного учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда производится в соответствии с настоящим Положением.

1.6 Размеры окладов (должностных окладов), конкретным работникам устанавливаются директором автономного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с минимальными размерами окладов (должностных окладов).

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), работников автономного учреждения, устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

1.7 Работникам автономного учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1.8 Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 25 – го числа расчетного месяца, за вторую половину - 10- го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата. В случаях, когда указанные числа приходятся на выходные и праздничные дни, днями выплаты зарплаты следует считать рабочие дни, непосредственно предшествующие выходным (праздничным) дням. При выплате заработной платы выдается расчетный листок. Заработная плата выплачивается исключительно в денежной форме, путем перечисления на банковскую карту работника.

1.9 При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника оплата производится согласно статье 60.2 и статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.10 Работникам, которым устанавливается посменный режим работы в соответствии с графиком сменности, составленным с учетом требования трудового законодательства и утвержденным Работодателем, график сменности доводится под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

Выходными днями Работника, работающего по сменному графику, признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику.

В отношении Работников установлен суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является год.

2. Повышение окладов (должностных окладов)

2.1 Повышение размеров окладов (должностных окладов), работникам автономного учреждения (далее - условия) осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), повышающих коэффициентов.

2.2При повышении должностного оклада его размер определяется по формуле:

$$О = О_{min} + О_{min} \times К/100,$$

где:

О - размер оклада (должностного оклада);

$О_{min}$– размер оклада (должностного оклада), установленный в соответствии с пунктом 2.1 настоящего раздела;

К - повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), устанавливается в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

3. Виды, размеры и условия установления выплат компенсационного характера

3.1 Работникам автономного учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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).

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

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

Оплата сверхурочной работы производится на основании статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого рабочего или служащего четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работа в сверхурочное время оплачивается в двойном размере за каждый час. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Работа в выходные или нерабочие дни праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

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

4. Выплаты стимулирующего характера

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

выплаты за выполнение функций классного руководителя;

выплаты за заведование элементами инфраструктуры (Приложение № 4);

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 за полугодие, за год.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников автономного учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

4.2 При выплатах по итогам работы за полугодие, за год учитываются:
степень исполнения государственного задания;
проведение ремонтных работ;
подготовка автономного учреждения к новому учебному году;
участие в инновационной деятельности;
организация и проведение важных работ, мероприятий и т.п.

Размер выплат по итогам работы работникам автономного учреждения устанавливается в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

Максимальный размер выплат по итогам работы не ограничены и устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

4.3 Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам полугодия, года устанавливается в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом повышения должностного оклада (ставки заработной платы) по основаниям повышения, установленным согласно разделу 2 настоящего Положения, без учета нагрузки. Порядок расчета стимулирующих выплат конкретному работнику производится в соответствии с Приложением № 7.

4.4 Ежемесячная выплата за выполнение функций классного руководителя.

Основанием для установления ежемесячной выплаты является приказ директора автономного учреждения о возложении на педагогического работника с его согласия обязанностей по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в конкретной группе.

Порядок выполнения работ по классному руководству определяется локальными нормативно-правовыми актами автономного учреждения: Положением о классном руководстве, Правилами внутреннего распорядка для обучающихся, планами работы по автономному учреждению, личными планами педагогических работников в зависимости от конкретных обстоятельств и мероприятий, связанных с воспитательной работой.

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700,00 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в группе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5 Ежемесячная выплата за заведование элементами инфраструктуры: кабинетом, лабораторией, мастерской, полигоном, актовым залом, спортивным залом и т.д.

За выполнение функций заведующего элементами инфраструктуры работнику устанавливается стимулирующая выплата в соответствии с Приложением №4 к настоящему Положению.

Основанием для установления ежемесячной выплаты является приказ директора Учреждения о возложении на педагогического работника с его согласия функции заведования элементами инфраструктуры.

Порядок выполнения работ по заведованию элементами инфраструктуры: кабинетом, лабораторией, мастерской, полигоном, актовым залом, спортивным залом и т. д. - определяется локальными нормативно-правовыми актами автономного учреждения: Положением о, заведовании элементами

инфраструктуры: кабинетом, лабораторией, мастерской, полигоном, актовым залом, спортивным залом и т.д., Правилами внутреннего трудового распорядка, планами работы по автономному учреждению.

4.6 Стимулирующие выплаты, устанавливаются директором ежемесячно на основании отчетов о результатах работы за прошедший месяц и выплачиваются ежемесячно.

Директор автономного учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию Совета Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников автономного учреждения, и подтверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников автономного учреждения и ее состав утверждаются приказом директора Учреждения. При этом в состав комиссии должен быть включен представитель совета учреждения.

4.7 При установлении выплат стимулирующего характера за исключением выплат за классное руководство и выплат за заведование элементами инфраструктуры, устанавливается балльная оценка в соответствии с Приложением № 7, Приложением № 8 к настоящему Положению.

4.8 Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору определяется в соответствии с правовыми актами Правительства Красноярского края в пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат директору) составляет не менее **20%** от фонда оплаты труда Учреждения.

5. Единовременная материальная помощь

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

5.2 Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.1 настоящего раздела.

5.3 Выплата единовременной материальной помощи работникам автономного учреждения производится на основании приказа директора автономного учреждения с учетом положений настоящего раздела.

5.4 Работникам, достигшим юбилейной даты (55 лет - женщины, 60 лет - мужчины) со дня рождения, вручается ценный подарок либо выплачивается денежное вознаграждение. Максимальный размер денежного вознаграждения не устанавливается и осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

6. Условия оплаты труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру автономного учреждения

6.1 Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера автономного учреждения включает в себя должностной оклад (с учетом повышающих коэффициентов к окладу), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2 Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера автономного учреждения устанавливаются директором учреждения на 10 процентов ниже размера должностного оклада директора автономного учреждения.

6.3 Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления заместителям директора и главному бухгалтеру автономного учреждения устанавливаются на основании трудового договора (дополнительного соглашения к договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

6.4 Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления заместителям директора и главному бухгалтеру автономного учреждения, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности автономного учреждения, устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.5 Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру автономного учреждения производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности автономного учреждения, в пределах объемов средств на осуществление выплат стимулирующего характера.

Порядок установления и размер стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру автономного учреждения за счет приносящей доход деятельности автономного учреждения определяется согласно Приложению № 9 к настоящему Положению.

6.6 Размер выплат по итогам работы максимальным размером не устанавливается.

6.7 Заместителям директора и главному бухгалтеру автономного учреждения может оказываться единовременная материальная помощь в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

7. Почасовая оплата труда педагогическим работникам

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение.

Размер оплаты за один час для преподавателей определяется по следующей формуле:

Су = ФОТу / (4,3*Чу), где

Су – размер оплаты за один час работы для преподавателя;

ФОТу – средний месячный фонд оплаты труда преподавателей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чу – общее количество часов преподавателей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется раздельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю – педагог дополнительного образования;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю – музыкальный руководитель;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю – преподаватель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, социальный педагог, методист, педагог-организатор, воспитатель, тьютор, преподаватель-организатор ОБЖ, руководитель физического воспитания.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется оплата труда педагогических работников (согласно номенклатуре должностей педагогических работников

организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций).

Постановление Правительства РФ от 08.08.2013г. № 678) с учетом компенсационных и персональных выплат.

Директор В.В.Иванов

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников
КГАПОУ «Ачинский колледж
транспорта и сельского хозяйства»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников
КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства»

1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2 822,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 874,00
	при наличии высшего профессионального образования	5 547,00
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 102,00
	при наличии высшего профессионального образования	5 810,00
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 588,00
	при наличии высшего профессионального образования	6 364,00
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 115,00
	при наличии высшего профессионального образования	6 967,00

2.Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 971,00
2 квалификационный уровень	3 134,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 297,00
2 квалификационный уровень	3 623,00
3 квалификационный уровень	3 981,00
4 квалификационный уровень	5 024,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3 623,00
2 квалификационный уровень	3 981,00
3 квалификационный уровень	4 370,00
4 квалификационный уровень	5 253,00

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

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Библиотекарь	при наличии среднего профессионального образования	3 981,00
	при наличии высшего профессионального образования	5 024,00

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:	2 552,00
2 квалификационный уровень	2 675,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень:	2 971,00
2 квалификационный уровень:	3 623,00
3 квалификационный уровень	3 981,00
4 квалификационный уровень	4 796,00

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	6 133,00

6. 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	7 248,00
2 квалификационный уровень	7 791,00
3 квалификационный	8 406,00
Профессиональная квалификационная группа « Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	3 623,00
3 квалификационный уровень	3 981,00
4 квалификационный уровень	5 024,00
5 квалификационный уровень	5 675,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	6 133,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	6 592,00
2 квалификационный уровень	7 637,00
3 квалификационный уровень	8 223,00

Директор В.В.Иванов

Приложение № 2
к Положениюоб оплате труда
работников
КГАПОУ «Ачинский колледж
транспорта и сельского хозяйства»

Размер
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы

Определяется в соответствии с Приказом министерства образования и науки Красноярского края от 09.10.2014 № 40-04/1 «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 образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края».

№ п/п	Основания повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	 0,25 0,15 0,10
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников профессиональных образовательных учреждений	0,20
3	За опыт работы в занимаемой должности **	
	От 1 года до 5 лет *** *** При наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения *** При наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения *** При наличии почетного звания, начинающегося со слова «заслуженный», *** При наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» ***	0,05 0,15 0,20 0,15 0,20
	От 5 лет до 10 лет *** При наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения *** При наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ***	0,15 0,25 0,30

	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «заслуженный», ***	0,25
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» ***	0,30
	Свыше 10 лет ***	0,25
	При наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения ***	0,35
	При наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ***	0,40
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «заслуженный», ***	0,35
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» ***	0,40
	Молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	0,20
	Преподавателям за проверку письменных работ пропорционально объему педагогической нагрузки, подлежащей оплате за проверку письменных работ:	
	Иностранный язык	0,25
	Математика	0,25
	Инженерная графика, черчение	0,25
	Конструирование	0,25
	Русский язык, литература	0,25

*Определить следующие условия установления повышающего коэффициента:

коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;

коэффициент устанавливается в том случае, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 15% от общего фонда оплаты труда.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$О = О_{min} + О_{min} \times К/100,$$

где:

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

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

К – повышающий коэффициент.

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$К = К1 + К2,$$

где:

К1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с п.1 таблицы;

К2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с п.2 таблицы.

Расчет повышающего коэффициента (К2) осуществляется следующим образом:

Если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, К2 = 0%,

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

$$К2 = Q1 / Q_{окл.} x100\% ,$$

где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установлен ия повышающих коэффициентов;

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

$$Q1 = Q – Q2 – Q_{стим} – Q_{отп},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q2 – 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;

$Q_{стим}$– предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

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

Если К>предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

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

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

Директор В.В. Иванов

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников
КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского
хозяйства»

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

Определяется в соответствии с Приказом министерства образования и науки Красноярского края от 09.10.2014 № 40-04/1 «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 образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края».

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) **	20
2.	за ненормированный рабочий день: - водителям легковых автомобилей	25
3.	выплаты за работу в сельской местности	25
4.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой развития)	20
5.	Выплаты за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	4

6.	За работу в образовательных учреждениях (группах, классах) для обучающихся детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (группы 15 человек)	15

* без учета повышающих коэффициентов

** в образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах или группах.

Директор В.В.Иванов

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников
КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта
и сельского хозяйства»

Выплаты стимулирующего характера за классное руководство, заведование элементами инфраструктуры

1. Критерии оценки и размер стимулирующих выплат за классное руководство:

- 2 700,00 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством РФ* (25 человек для групп СПО, 15 человек для групп с ОВЗ - Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. N 464).

2. Критерии оценки и размер стимулирующих выплат за заведование элементами инфраструктуры.

Определяется в соответствии с Приказом министерства образования и науки Красноярского края от 09.10.2014 № 40-04/1 «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 образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края».

Наименование критерия	**Индикатор**	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*			
		Кабинет	Актовый зал, спортивный зал	Мастерские	Лаборатория
Соблюдение санитарных норм, норм безопасности	Отсутствие замечаний по результатам осмотров по сохранности оборудования, учебной мебели и др.	5,0	10,0	10,0	5,0
Организация внеклассной деятельности, по дисциплине, техническому творчеству	Наличие и выполнение плана работы, наличие работ обучающихся	2,0	5,0	5,0	2,0

Пополнение УМК по дисциплине	Наличие обновленных, новых методических материалов, наличие Сертификата УМК (на краевом уровне, уровне колледжа)	3,0	5,0	5,0	3,0

*расчет персональных стимулирующих выплат производить от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

** Размер выплаты педагогическим работникам за классное руководство определяется исходя из расчета 2,7 тыс.рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для учреждений соответствующими типовыми положениями обо образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, кадетских школах, кадетских школах-интернатах, общеобразовательных школах-интернатах и общеобразовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности.
Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Директор В.В.Иванов

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
КГАПОУ "Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства"

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников автономного учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности	Условия		Количество баллов по критерию
		наименование	индикатор	
Заместители руководителя	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя, надзорных органов и удовлетворенность участников образовательного процесса	отсутствие обоснованных претензий со стороны учредителя, директора, граждан -100%	40
		обеспечение безопасных условий проживания в общежитии	отсутствие травм, несчастных случаев	20
		организация работы по комплектованию образовательного учреждения (за исключением заместителя директора по АХР)	выполнение плана набора 100%	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность учреждения	сохранность контингента обучающихся, воспитанников, студентов (за исключением заместителя директора 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 заместителя директора по АХР)	Доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии 40%	20
		организация целевого обучения (за исключением заместителя директора по АХР)	Доля обучающихся на основе договоров целевого обучения 1%	20
		обеспечение сохранности имущества учреждения в соответствии с нормативными сроками его эксплуатации (для заместителя директора по АХР)	100%	50
		реализация региональных, федеральных, международных программ, проектов (за исключением заместителя директора по АХР)	Регионального, федерального, международного уровня	30
	Дополнительная деятельность, не входящая в должностные обязанности	обеспечение функционирования объектов, находящихся в оперативном управлении у образовательного учреждения, (территория, здания и сооружения, коммунальные сети и т.д.) - для заместителя директора по АХР	Отсутствие предписаний надзорных органов	50
			Своевременное устранение предписаний надзорных органов	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Управленческая культура	обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач учреждения	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	10

		координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации (за исключением заместителя директора по АХР)	Доля педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией не менее 50%	10
	Обеспечение функционирования и развития учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильного выполнения требований охраны труда и техники безопасности	100% соответствие требованиям СанПин закрепленных объектов	20
			устранение предписаний в сроки, установленные надзорными органами согласно утвержденному плану	10
		создание условий для профессионального обучения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Отсутствие замечаний надзорных органов, связанных с нарушением в организации обучения 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 учредителя, директора, граждан	100%	40
	Непрерывное профессиональное развитие	обеспечение профессионального развития через работу на курсах, семинарах, совещаниях, конференциях	соответствие нормам законодательства представленных отчетов, документов	40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность учреждения	исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения)	99-100% 95-98%	40 30

		ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие замечания надзорных и контролирующих органов, учредителя	50
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами 100%	30
Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, заведующий отделением), методист, старший мастер	**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 учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта учебного заведения	Постоянно	50
Реализация программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации	Процент привлеченных средств в общем объеме средств	6,90%	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, конкурсах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении	1	10
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	Количество инженерно-педагогических работников, получивших квалификационную категорию	За 1 работника	5
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие конфликтных ситуаций	0	10
Начальник юридического отдела	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Подготовка локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	20
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие 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			
	Осуществление юридических консультаций для учащихся и работников учреждения	Конфликты в учреждении	0	20
	Позиционирование учебного заведения	Освещение деятельности учебного заведения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта учебного заведения	Постоянно	50
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Разрешение конфликтынх ситуаций	Количество выигранных судебных разбирательств, мировых соглашений	85% от общего количества	30
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	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
Педагогические работники: преподаватели,	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
мастера производственного обучения	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	100%	20
Сохранность контингента обучающихся	Прцент отсева обучающихся по неуважительной причине	0%	20
Достижения обучающихся	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	Постоянное Призовое место	20 50
Выплаты за качество выполняемых работ			
Методическое и материальное обеспечение занятий	Разработка и внедрение новых метод. материалов, обновление УМК	100%	20

	Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций	Процент учебных занятий с использованием новых	50%	20
		педагогических технологий или их элементов		
		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) Призовое выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах	1 1	15 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 педагог, воспитатель, педагог дополнительного	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20

образования, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-библиотекарь, педагог-организатор	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 учреждения, 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 повышению качества подготовки специалистов	1	10

		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 учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	20
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 10% фонда	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Сопровождение учащегося в исследовательской деятельности	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Постоянно Призовое место	20 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
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Учебно-вспомогательный персонал: зав.производством, повар	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Замечания	0	30
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Замечания Роспотребнадзора	0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждения	Обслуживание праздников	**1** мероприятие	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Жалобы, отказ учащихся от приема пищи	0	30
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение дня именинника, праздников для воспитанников	Постоянно	30
Учебно-вспомогательный	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении**			

персонал: дежурный по общежитию, паспортист, гардеробщик, комендант, кладовщик, машинист по стирке и ремонту одежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов, аварии	0	10
	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

обслуживанию оборудования, столяр, дворник, сторож (вахтер), водитель, водитель автобуса, кухонный рабочий, мойщик посуды, дежурный по зданию, калькулятор, электрогазосварщик, кастелянша, рабочий по уходу за животными	**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 учреждения	Спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	30
	Наставничество	Количество молодых специалистов на практике	1	10
Учебно-вспомогательный персонал: юрисконсульт	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Подготовка локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	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 учреждения	Конфликты в учреждении	0	20

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Разрешение конфликтных ситуаций	Количество выигранных судебных разбирательств, мировых соглашений	85% от общего количества	30
Учебно-вспомогательный персонал: специалист по кадрам, программист, электроник, техник по эксплуатации зданий, секртарь учебной части, , экономист, бухгалтер, секретарь учебной части, лаборант, специалист по охране труда, архивариус, диспетчер, ветеринарный врач, лаборант ветеринарной лаборатории, заведующий хозяйством, библиотекарь, механик	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	ведение документации учреждения	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 учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, 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			
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10
	Инициатива и творческий подход к работе	организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10

	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов Работа с входящей корреспонденцией	Участие в реализации образовательных проектов		30
		подготовка ответов	своевременно	30
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	мероприятие	10

Директор В.В.Иванов

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников
КГАПОУ «Ачинский колледж
транспорта и сельского хозяйства»

Размер выплат
по итогам работы за полугодие, за год
работникам автономного учреждения

Определяется в соответствии с Приказом министерства образования и науки Красноярского края от 09.10.2014 № 40-04/1 «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 образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края».

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
Степень исполнения государственного задания	Процент исполнения государственного задания по каждой государственной услуге	от 86,8% до 95% от 95,1% до 100% свыше 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%

Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами (комиссией министерства образования и науки Красноярского края для учреждений начального профессионального образования и среднего профессионального образования)	без замечаний	100%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные	100% 90% 80% 70%

Директор В.В.Иванов

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников КГАПОУ «Ачинский
колледж транспорта и сельского
хозяйства»

Порядок
применения балльной оценки
при установлении выплат стимулирующего характера
работникам автономного учреждения

Определяется в соответствии с Приказом министерства образования и науки Красноярского края от 09.10.2014 № 40-04/1 «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 образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края».

Предельный фонд заработной платы, который может направляться автономным учреждением на выплаты стимулирующего характера, формируется согласно следующей формуле:

$$Q_{стим} = Q_{зп} - Q_{гар} - Q_{отп},$$

где:

$Q_{стим}$ – предельный фонд заработной платы, который может направляться автономным учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{зп}$ - фонд оплаты труда автономного учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период;

$Q_{гар}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности автономного учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период),определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня

временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников автономного учреждения на плановый период.

$$Q_{отп} = Q_{баз} x N_{отп} / N_{год},$$

где:

$Q_{баз}$- фонд оплаты труда автономного учреждения, состоящий из установленных работникам окладов(должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности автономного учреждения на плановый период без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в автономном учреждении;

$N_{год}$ - количество календарных дней в плановом периоде.

Фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам автономного учреждения в плановом периоде определяется по формуле:

$$Q_{стим1} = (Q_{стим} - Q_{стим\ рук}),$$

где

$Q_{стим1}$–фонд стимулирующих выплат работникам автономного учреждения в плановом периоде;

$Q_{стим\ рук}$ - фонд стимулирующих выплат директора, который утверждается в плане финансово-хозяйственной деятельности автономного учреждения.

Фонд стимулирующих выплат$Q_{стим1}$ распределяется между группами персонала пропорционально размеру суммы гарантированных выплат (базовых и компенсационных) по конкретной группе персонала по формуле:

$$\frac{AQстим}{Qстим1} = \frac{AQгар.}{Qзп}$$

$$AQ\,стим = \frac{Qстим1\ X AQгар}{Qзп}, \text{ где}$$

$Q_{гар.зп1}$ – фонд гарантированных выплат (базовых и компенсационных) по всем группам персонала за вычетом гарантированных выплат (базовых и компенсационных) директора, который вычисляется по формуле:

$Q_{гар.зп1} = Q_{гар.} - Q_{гар.рук.}$

АQстим - сумма фонда стимулирующих выплат по конкретной группе персонала (А).

После определения суммы фонда стимулирующих выплат по каждой группе персонала, вычисляется стоимость одного балла в данной группе по формуле:

$$С_{1\ балла} = \frac{АQстим}{БП},$$ где

БП - сумма предельно возможных баллов по группе персонала в соответствии с Приложением №7

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

$$С = С_{1\ балла} \times Б_i ,$$

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику автономного учреждения в плановом периоде;

$С_{1\ балла}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$Б_i$- количество баллов по результатам оценки труда i-го работника автономного учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

Директор В.В.Иванов

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников КГАПОУ «Ачинский
колледж транспорта и сельского
хозяйства»

**Порядок установления
и размер стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру автономного учреждения за счет приносящей доход деятельности**

1.Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главным бухгалтерам автономных учреждений за счет приносящей доход деятельности автономного учреждения предназначены для усиления заинтересованности в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

2. Заместителям директора и главным бухгалтеру автономного учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда за счет приносящей доход деятельности автономного учреждения в месяце, следующем за отчетным кварталом, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора и главному бухгалтеру автономного учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности автономного учреждения устанавливаются ежеквартально в процентах от доходов автономного учреждения на основании приказа директора и выплачиваются ежемесячно.

3. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора и главному бухгалтеру автономного учреждения за счет приносящей доход деятельности автономного учреждения устанавливается в процентах от размера доходов, полученных автономным учреждением в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей автономных учреждений:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер % от доходов автономного учреждения
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Организация приносящей доход деятельности	доля доходов автономного учреждения к объему средств, предусмотренных на выполнение государственного задания	от 1% до 15,9% от 16% до 25,9% от 26% до 30,9% от 31% и выше	0,5 1,0 1,0 1,5 2,0

Директор В.В.Иванов

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников
КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта
и сельского хозяйства»
от приносящей доход деятельности

Порядок
Установления и размер стимулирующих выплат работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства» за счет приносящей доход деятельности

1. Выплаты стимулирующего характера работникам учебно-вспомогательного персонала автономного учреждения за счет приносящей доход деятельности автономного учреждения предназначены для усиления заинтересованности в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей, за интенсивность и высокие результаты работы.

2. Работникам учебно-вспомогательного персонала автономного учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда за счет приносящей доход деятельности автономного учреждения в месяце, следующем за отчетным месяцем, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работникам учебно-вспомогательного персонала автономного учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности автономного учреждения устанавливаются ежемесячно в процентах от должностного оклада на основании приказа директора и выплачиваются ежемесячно.

3. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учебно-вспомогательного персонала автономного учреждения за счет приносящей доход деятельности автономного учреждения устанавливается в процентах от должностного оклада, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		размер должностного оклада, ставки з/п
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
организация приносящей доход деятельности	доходы автономного учреждения в месяце следующим за отчетным	от 300 т.р. до 500 т.р. от 510 т.р. до 700 т.р. от 710 т.р. до 1000 т.р. от 1100 т.р. и выше	20 % 40 % 60 % 100 %

Директор В.В.Иванов

В данном документе пронумеровано,
прошнуровано и скреплено печатью
46 (сорок шесть) листа

Директор В.В. Иванов