

УТВЕРЖДАЮ:

Директора КГБПОУ
«Боготольский техникум транспорта»

А.Ф.Францевич

«25» сентября 2025 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «БОГОТОЛЬСКИЙ ТЕХНИКУМ ТРАНСПОРТА»**

Принято

общим собранием трудового коллектива
краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Боготольский техникум
транспорта»

Протокол № 1 от 25 сентября 2025 г.

Боготол, 2025

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников КГБПОУ «Боготольский техникум транспорта» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Законом Красноярского края от 03.12.2004 №12-2674 «Об образовании»;

Законом Красноярского края от 29.10.2009 №9-3 864 (ред. от 05.12.2024) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" (далее - Закон №9-3864);

Законом Красноярского края от 08.10.2014 №7-2648 "О внесении изменений в Закон Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений";

Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п (ред. от 18.02.2025) "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края" (далее - постановление №648-п);

Постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 №617-п (ред. от 06.02.2025) "Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности" «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности» (далее - постановление 617- п);

Постановлением Правительства Красноярского края от 20.05.2025 №417-п "О внесении изменений в Постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 №648-п "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края";

Приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 №216н (ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

Приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 №247н (ред. от 11.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказом министерства образования Красноярского края от 30.05.2025 №40-11-04 "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 Красноярского края";

Уставом КГБПОУ «Боготольский техникум транспорта» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Для работников 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.

1.4. Положение вступает в силу с 1 сентября 2025 года.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

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

1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных настоящим положением.

1.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами РФ и Красноярского края.

2.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- *Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.*

Производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К заработной плате работников Учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры указанных коэффициентов и размеры процентных надбавок, а также условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края.

- *Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в соответствии с законодательством*

Российской Федерации и Красноярского края.

Компенсационная выплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Компенсационная выплата за ненормированный рабочий день устанавливается в размере 10% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Порядок оплаты за работу в выходные дни не распространяется на работников со сменным графиком работы.

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

Виды выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно *Приложению № 2* настоящего положения.

- *Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.*

В соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации, производятся по итогам специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к (должностным окладам), ставкам заработной платы работников

2.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях).

3. Выплаты стимулирующего характера.

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

3.2. Работникам Учреждения, по решению руководителя, с учетом критериев

оценки результативности и качества труда работника, в пределах выделенных средств на оплату труда в субсидиях на выполнение государственного задания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера: выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

3.3. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности, и направленные, на оплату труда работников, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

3.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

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

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

3.5.1. Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

3.5.2. Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанная персональная выплата производится в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с

Приложением № 3 к настоящему Положению.

3.6. При выплатах по итогам работы учитывается:

- участие в организации мероприятий;
- результативность учащихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в инновационной деятельности.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

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

Выплаты по итогам работы являются разовыми.

3.7. Стимулирующие 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 могут быть установлены на квартал, месяц или год за исключением выплат по итогам работы, и оформляются приказом по учреждению.

3.8. При установлении размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения учитывается аналитическая информация.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии трудового коллектива по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, и утверждаются приказом директора Учреждения.

Комиссия трудового коллектива избирается на общем собрании работников учреждения, в состав которой включается представитель профсоюзной организации.

3.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере с учётом фактически отработанного времени в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

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

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

где:

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

C_{1 балла} - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период, п

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

где:

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

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

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

где:

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

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

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

3.10. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *Приложением № 5 к настоящему Положению*.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ.

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

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя Учреждения.

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

4. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения, 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.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

4.1 Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно *Приложению № 6* к настоящему Положению.

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

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

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

4.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главных бухгалтеров учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений) определяется Министерством в размере, не превышающем размера, предусмотренного *приложением № 10* к настоящему Положению.

5. Виды и размер персональных выплат руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяется согласно *Приложению №7* к настоящему Положению.

6. При выплатах по итогам работы учитываются:

- организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях;
- выполнение важных работ;

- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

- результаты государственной итоговой аттестации;

- участие в инновационной деятельности;

организация проведения важных конкурсов, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяется согласно *Приложению № 8* к настоящему Положению.

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

Выплаты по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются приказом директора учреждения.

7. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела IV настоящего Положения.

8. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

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

Таблица 1

Критерии оценки результативности и качества труда	Условие	Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания или бюджетной сметы ¹ более 1 %	0,25

<1> За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты государственной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

9. Оплата труда руководителю учреждения с долей планируемых доходов от приносящей доход деятельности в текущем году более 90 % осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

IV. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.

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

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

3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 раздела IV настоящего Положения.

4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

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

1. 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 с учетом персональных выплат.

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 педагогических работников определяется отдельно

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$Сп = \text{ФОТп} / (4,3 * \text{Чп}), \text{ где:}$$

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

4,3 – среднее число недель в месяце;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

2. Оплата труда иным 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 одно и то же рабочее время, работнику производится доплата с учетом персональных выплат.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$Ср = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249, \text{ где:}$$

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

249 – число рабочих дней в году.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ
«Боготольский техникум транспорта»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников
КГБПОУ «Боготольский техникум транспорта»**

**Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	секретарь учебной части	13049,00
профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень		17126,00
3 квалификационный уровень		17883,00
4 квалификационный уровень		18705,00

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

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1 квалификационный уровень	секретарь	13253,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		13698,00
2 квалификационный уровень		14143,00
3 квалификационный уровень		14631,00
4 квалификационный уровень		16054,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		14143,00
2 квалификационный уровень		14631,00
3 квалификационный уровень		15161,00
4 квалификационный уровень		16367,00

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		12681,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		

1 квалификационный уровень		13253,00
2 квалификационный уровень		14143,00

**Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений**

Профессиональная квалификационная группа		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
2 квалификационный уровень		19829,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
3 квалификационный уровень		14631,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
5 квалификационный уровень		17567,00

Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	17567,00
Специалист по охране труда	14143,00
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 705,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ
«Боготольский техникум транспорта»

**Выплаты компенсационного характера в
условиях, отклоняющихся от нормальных**

п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	за ненормированный рабочий день ¹	10%
2	за классное руководство, кураторство ²	2 700 рублей
3	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, а также педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы ³	
3.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	5 000 рублей
3.2	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	10 000 рублей
4	за заведование элементами инфраструктуры ⁴	950 рублей
	за проверку письменных работ с учетом фактического объема	за 1 час:

5	учебной нагрузки: преподавателям профессиональных образовательных учреждений	80 рублей
6	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» ⁴	2 500 рублей
7	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» ⁴	2 500 рублей

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

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

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

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

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

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

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

<4> Без учета нагрузки.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ
«Боготольский техникум транспорта»

**Размер персональные выплат работникам краевого государственного
бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Боготольский техникум транспорта»**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени ²	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ³	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения ³	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения ³	1 750 рублей
2	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными 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	1 750 рублей
3	ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику краевой государственной профессиональной образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) ⁴	5 000 рублей

4	за наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	2 500 рублей 1 500 рублей
---	--	----------------------------------

< 1> Начисляются пропорционально нагрузке.

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

<3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

< 4> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

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

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

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ
«Боготольский техникум транспорта»

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Предельное количество баллов
1	2	3
Участие в организации мероприятий	региональный уровень уровень учреждения	10 5
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	10 20
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	внедрены современных форм работы и нестандартных методов организации труда	20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	задание выполнено в срок в полном объеме	15
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	наличие динамики в результатах	20
Результативность учащихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: региональном уровне муниципальном уровне уровне учреждения	20 10 5

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников КТБПОУ
«Боготольский техникум транспорта»

Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Боготольский техникум транспорта».

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

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

Поддержка психологического климата в коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций	10
Заведующий лабораторией информационных технологий		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Информатизация управленческой деятельности	использование информационных технологий в управленческой деятельности.	10
Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов (по результатам проверки)	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	20
Обновление образовательных программ содержания	все образовательных программы разработаны с участием работодателей	10
Организация работы по социальному партнерству	заключен договор социального партнерства	10
Позиционирование учреждения	постоянное освещение деятельности учреждения в СМИ, участие в обновлении сайта образовательного учреждения, публикации в официальных сообществах учреждения в социальных сетях (далее - гостаблик)	25

Контроль над деятельностью подразделений техникума	Контроль за соблюдением правил эксплуатации оборудования, технического обслуживания	10
Выплаты за качество выполняемых работ		
	наличие обучающихся, получающих стипендии, не относящиеся к академической или социальной	10
	проведение мероприятий с обучающимися за рамками классного руководства, кураторства (за одно мероприятие)	5
	проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие)	5
	участие в разработке и реализации проекта	50
	отсутствие конфликтных ситуаций	10
Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе		
Внедрение в учебный процесс новых педагогических технологий и инноваций	не менее 50 % педагогических работников, используют новые педагогические технологии или их элементы	20
Педагогические работники: преподаватели, мастера производственного обучения		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		

Обеспечение безопасности образовательного процесса	соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и гигиеническими нормативами (далее - СанПиН)	10
Удовлетворенность участников образовательного процесса	отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся	качество обученности обучающихся более 50 %	10
Трудоустройство выпускников	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) - не менее 67,7 %	20
Сохранность контингента обучающихся	посещаемость обучающихся 90 % и более.	10
Достижения обучающихся	участие в муниципальных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	10
Выплаты за качество выполняемых работ		
Проведение научно исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации	выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках, деловых программах	10
Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций	не менее 50 % учебных занятий проводятся с использованием новых педагогических технологий или их элементов	10

	один открытый урок, одно открытое мероприятие с применением инновационных технологий	10
Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса	проведение мероприятий с обучающимися за рамками классного руководства, кураторства (за одно мероприятие)	10
	проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие)	10
	участие в разработке и реализации проекта	25
	проведение серии внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о важном», «Семьеведение» (за одно, но не более 20)	5
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог организатор, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, педагог - библиотечкарь		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	отсутствие обучающихся или снижение доли обучающихся на 10 % и более за отчетный период, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, наркологическом диспансере	20

Обеспечение занятости обучающихся	охват всех обучающихся, состоящих на профилактическом учете, а также всех несовершеннолетних обучающихся внеурочной занятостью	20
Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися *	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Профилактическая, индивидуальная работа с обучающимися	охвачено не менее 80 % обучающихся	10
	реализации наставничества (приказ о закреплении наставника)	10
Достижения обучающихся	участие в муниципальных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	20

Результаты выполнения программы по воспитанию	кураторство направлений клуб, молодежного пространства: спортивный клуб, медиацентр, клуб Большой перемены и другие (за одно, но не более 30)	10
Выплаты за качество выполняемых работ		
Организация деятельности студенческого спортивного, военно-патриотического и других клубов	доля обучающихся, посещающих студенческие спортивные, военно-патриотический и другие клубы, не менее 30 %	50
Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса	проведение мероприятий с обучающимися за рамками классного руководства, кураторства (за одно мероприятие)	10
	проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие)	10
	проведение серии внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о важном», «Семьеведение» (за одно, но не более 20)	5
Административный персонал: заведующий библиотекой		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Охват читателей	не менее 80 % обучающихся и работников учреждения, пользуются библиотечным фондом учреждения, а также к подключенной в учреждении электронной библиотечной системе	20

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Сохранность библиотечного фонда учреждения	более 80 % библиотечного фонда сохраняются и используются в учреждении	30
Выплаты за качество выполняемых работ		
Пропаганда чтения как формы культурного досуга	проведение выставок, бесед, встреч (за одно мероприятие)	3
	использование информационных технологий в работе библиотеки	10
Сопровождение обучающегося в исследовательской деятельности	участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	20
Инициатива и творческий подход к выполнению работы	участие в мероприятиях на уровне учреждения, муниципальных, краевых мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках (одно мероприятие)	3

Учебно-вспомогательный персонал:

механик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования, столяр, дворник, уборщик служебных помещений, сторож, гардеробщик водитель автомобиля, подсобный рабочий, кладовщик

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	отсутствие замечаний учреждений, надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	администрации	40
Обеспечение сохранности имущества и его учет	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	и порче	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	работ в	20
	постоянное проведение разгрузочных работ	погрузочно-	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Ресурсосбережение при выполнении работ	экономию материальных средств		10
Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	обеспечение бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала		20

Инициатива и творческий подход к организации	предложение администрации учреждения по рациональному использованию имущества и материалов (за одно предложение)	5
Качество выполняемых работ	отсутствие замечаний к качеству выполняемых работ	10
Благоустройство территории учреждения	обслуживание спортивного городка, зеленой зоны ландшафтного дизайна	30
Учебно-вспомогательный персонал: специалист по кадрам, оператор ЭВ и ВМ, секретарь, заместитель главного бухгалтера, ведущий экономист, ведущий бухгалтер, секретарь учебной части, лаборант, диспетчер образовательного учреждения, документовед, заведующий хозяйством, специалист по охране труда		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Соблюдение законодательства	отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	60
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Техническое и программное обеспечение, его использование в работе учреждения	стабильное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	30
Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	30
Осуществление дополнительных работ	постоянно выполнение дополнительных работ	20

Выплаты за качество выполняемых работ			
Работа с входящей корреспонденцией	своевременная подготовка ответов		30
Качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку		10
Инициатива и творческий подход к работе	предложения администрации учреждения по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов (одно предложение)		10
	участие в реализации образовательных проектов		50
Учебно-вспомогательный персонал: ведущий юрисконсульт			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие подготовленных документов установленным требованиям		20
Подготовка локальных нормативных актов учреждения и своевременное внесение изменений	отсутствие замечаний надзорных органов по своевременной актуализации локальных нормативных актов		30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Осуществление юридических консультаций для обучающихся и работников учреждения	за одну консультацию		5

Выплаты за качество выполняемых работ

Разрешение конфликтных ситуаций	выиграно судебных дел, заключено мировых соглашений не менее 85 % от общего количества за отчетный период	30
---------------------------------	---	----

**Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
(далее - советник директора)**

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

Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	действуют пространства для обучающихся: студенческий спортивный клуб, студенческий театр, медиацентр, клуб Большой перемены, Добро.Центр и другие (за каждое, но не более 30)	10
	не менее 90 % обучающихся от общего количества, состоящих на , различных видах учетов, вовлечены в общественно полезную деятельность	10
	не менее 80 % обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, охвачены дополнительным образованием	20
	не менее 90 % обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, в отношении которых организовано индивидуальное сопровождение, закреплен наставник	30
Взаимодействие с участниками образовательного процесса	не менее 90 % рабочих программ воспитания, в проектировании, разработке и корректировке которых принимал участие советник по воспитанию	20

	количество договоров, заключенных с социальными партнерами: общественно-государственными детско-юношескими организациями, общественными объединениями, бизнес-сообществами, филармониями, библиотеками и прочими (за каждый, но не более 20)	5
	количество мероприятий, организованных совместно с представителями родительской общественности в рамках реализации программы воспитания (за каждое, но не более 20)	5
	количество мероприятий, организованных совместно с педагогическими работниками в рамках реализации программы воспитания (за каждое, но не более 20)	5

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Организация взаимодействия с молодежными общественными объединениями	не менее 50 % обучающихся от общего контингента вовлеченных в мероприятия Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых»	20
	не менее 15 % обучающихся от общего контингента вовлечены / в деятельность студенческого самоуправления	10
	не менее 30 % обучающихся от общего контингента вовлечены в деятельность волонтерского движения	10
	количество мероприятий, проведенных с обучающимися из числа волонтеров (за каждое, но не более 20)	5

Выявление и развитие у обучающихся способностей к профессиональной, научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	не менее 80 % обучающихся от общего контингента приняли участие в программах, проектах всероссийского уровня	20
Выплаты за качество выполняемых работ		
Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий	количество выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и прочее (за каждую единицу, но не более 20)	5
Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	количество выступлений по актуальным вопросам организации воспитания обучающихся и обмену опытом реализации успешных практик воспитания на региональном и всероссийском уровне (за каждое, но не более 15)	5
	участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождении педагогической практики студентов, в грантовых и молодежных конкурсах, наставничество (за каждое, но не более 20)	5

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ
«Боготольский техникум транспорта»

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителей, заместителей и главного бухгалтера

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
			отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых прошел
			отсутствие травм, несчастных случаев
			отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя
			выполнение квоты по приему на работу инвалидов
Обеспечение функционирования учреждения			10%
			5%
			14%
			1 %

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	организация деятельности региональной (базовой) площадки, регионального (ресурсного, базового, методического, учебно-методического, координационного) центра (за каждую единицу)		10%
	не менее 50 % педагогических работников первой и высшей квалификационной категории, категории «педагог-методист», «педагог-наставник»		10%
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Результативность учреждения	доли обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, 30 %		10%
	доли выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) не менее 67,7 %		10%
	доли правонарушений, совершенных обучающимися не более 1 %		5%
	отсутствие обеспокоенных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций		5%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие предписаний надзорных органов, срок устранения которых истек	5%
		отсутствие травм, несчастных случаев	5%
		отсутствие замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	10%

	своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5%
Организация проведения мероприятий, включенных в государственное задание	организация мероприятий, включенных в перечни мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25 %)	5%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5%
	организация участия обучающихся в мероприятиях муниципального и регионального уровней	5%
	не менее 50 % педагогических работников первой и высшей квалификационной категории, категории «педагог-методист», «педагог-наставник»	10%
	организация работы филиалов, загородных баз, оздоровительных лагерей (за каждую единицу, для заместителей по административно-хозяйственной работе)	10%
Выплаты за качество выполняемых работ		
Результативность учреждения	доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, 30 %	10%
	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) не менее 67,7 %	10%

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

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников КТБПОУ
«Боготольский техникум транспорта»

Размер персональных выплат руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения

п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
	За сложность, напряженность и особый режим работы: наличие филиалов: до 3 (включительно) свыше 3	10% 20%
	За опыт работы при наличии звания, ученой степени ¹ при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ² при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ² при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ² при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения ²	5 000 рублей 3 500 рублей 1 750 рублей 1 750 рублей

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

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

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ
«Боготольский техникум транспорта»
Размер выплат по итогам работы руководителю, заместителем руководителя и главному бухгалтеру Учреждения

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

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников КТБПОУ
«Боготольский техникум транспорта»

Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ сотрудникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Боготольский техникум транспорта»,

оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности

оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приношения дохода деятельности		Условия	Предельное количество баллов
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения		
Руководитель ОПШК	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Информатизация управленческой деятельности	использование информационных технологий в управленческой деятельности	10
	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	отсутствие замечаний руководителей учреждений или надзорных органов (по результатам проверки)	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обновление содержания образовательных программ	Процент программ	10
	Организация работы по обучению	заключен договор с организациями	10
	Повышение квалификации инженерно-педагогических работников	не менее 20 % работников прошли стажировку, курсы повышения квалификации за последний год	10

Позиционирование учреждения		постоянное освещение деятельности учреждения в СМИ, участие в обновлении сайта образовательного учреждения, публикации в официальных сообществах учреждения в социальных сетях (далее - госаблик)	25
Выплаты за качество выполняемых работ			
Внедрение в учебный процесс новых педагогических технологий и инноваций	не менее 50 % педагогических работников, используют новые педагогические технологии или их элементы	20	
Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	10	
	Предложение по эффективной организации учебного процесса	10	
	Участие в разработке и реализации проекта	25	
Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций	10	
Документовед ОПШК			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Соблюдение законодательства	отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	60	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Техническое и программное обеспечение, его использование в работе учреждения	стабильное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	30	
Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	30	
Осуществление дополнительных работ	постоянно выполнение дополнительных работ	20	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Работа с входящей корреспонденцией	своевременная подготовка ответов	30	

	Качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку	10
	Инициатива и творческий подход к работе	предложения администрации учреждения по эффективной организации , работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов (одно предложение)	10
		участие в реализации образовательных проектов	50

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников КТБПОУ
«Боготольский техникум транспорта»

Уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя краевого государственных бюджетного профессионального образовательного учреждения «Боготольский техникум транспорта», заместителей директора и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения)

№ п/п	Наименование учреждения	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя краевого государственного бюджетного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главного бухгалтера)		
		руководитель учреждения	заместитель руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
	Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Боготольский техникум транспорта»	5,0	4,9	4,3