

«СОГЛАСОВАНО»

Протокол Совета
коллектива КГБОУ
морской кадетский
от 16.12.2025 № 16

трудового
«Канский
корпус»

«УТВЕРЖДНО»

Приказом директора
«Канский морской кадетский
корпус» от 30.12.2025 № 373



Положение

об оплате труда работников

Протокол Совета коллектива КГБОУ «Канский морской кадетский корпус»
от 16.12.2025 № 16

Положение

об оплате труда работников

КГБОУ «Канский морской кадетский корпус»

I. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников КГБОУ «Канский морской кадетский корпус» (далее – Положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 20.05.2025 № 417-п «О внесении изменения 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», приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников КГБОУ «Канский морской кадетский корпус» (далее – Учреждение).

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.
 - 1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с **Приложением № 1** к настоящему Положению.
 2. Выплаты компенсационного характера.
 - 2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
 - выплаты работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
 - 2.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
 - 2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.
 - 2.4. 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 работникам в размере 20 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) 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 труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

3. Выплаты стимулирующего характера.

3.1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения, регулируют отношения, возникающие между Учреждением и его работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера.

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

3.3. Установление выплат стимулирующего характера в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Работникам Учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке 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 (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, за работу в городском округе город

Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном округе, за работу на северных территориях, за работу в закрытых административно-территориальных образованиях, за работу в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты); выплаты по итогам работы.

3.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате выплат стимулирующего характера за условия работы в городском округе город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном округе, за работу на северных территориях, за работу в закрытых административно-территориальных образованиях, за работу в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения (за исключением выплат по итогам работы) устанавливаются в соответствии с **Приложением № 3** к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные Приложением № 3 к настоящему Положению.

3.6. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат стимулирующего характера раздельно.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

3.7. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере, за исключением персональных выплат за работу в городском округе город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном округе, за работу на северных территориях. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **Приложением № 4** к настоящему Положению, за исключением персональных выплат за работу в городском округе город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном округе, за работу на северных территориях.

3.7.1. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне минимального размера оплаты труда производятся работникам Учреждения, месячная заработка которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законом Российской Федерации от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (далее - Закон РФ N 82-ФЗ) с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

Работникам Учреждения, месячная заработка которых при не полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законом РФ N 82-ФЗ с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работнику Учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работнику Учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

3.7.2. Персональная выплата за работу на северных территориях устанавливается в соответствии со статьей 5.1 Закона края от 03.12.2004 № 12-2668 «О гарантиях, компенсациях и мерах социальной поддержки лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями».

Персональная выплата за работу на северных территориях включает в себя начисления по районному коэффициенту и процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер персональной выплаты за работу на северных территориях увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$\text{Пув} = \text{Отп}_{\text{пп1}} - \text{Отп}_{\text{пп2}},$

где:

Пув – размер увеличения персональной выплаты за работу на северных территориях с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера;

$\text{Отп}_{\text{пп1}}$ – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, с учетом процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера в полном размере;

$\text{Отп}_{\text{пп2}}$ – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, с учетом фактического размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

3.8. При выплатах по итогам работы учитываются:

участие в организации мероприятий;

участие в инновационной деятельности;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях.

При установлении выплат по итогам работы могут учитываться как одно, так и несколько оснований, указанных в настоящем пункте.

Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с **Приложением № 5** к настоящему Положению.

3.9. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждений осуществляется руководителем Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

педагогическим работникам Учреждения с учетом мнения комиссии (далее – Комиссия);

прочему персоналу (за исключением специалистов, которым выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем Учреждения) по аналитической записке руководителя структурного подразделения.

Порядок работы Комиссии, а также ее состав утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. В состав Комиссии должны входить председатель первичной профсоюзной организации (при его наличии) и представитель трудового коллектива Учреждения.

Комиссия **может рекомендовать** установление выплат стимулирующего характера и их размер открытым голосованием при условии присутствия

на ее заседании не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом, который предоставляется специалисту по кадрам **20 числа каждого месяца**, при совпадении дня выходным или нерабочим праздничным днем протокол предоставляется накануне этого дня.

С учетом мнения Комиссии руководитель Учреждения принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

Руководитель Учреждения при принятии решения об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения вправе учитывать аналитическую информацию руководителей структурных подразделений Учреждения, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

3.11. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы) устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

Размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

$C_{\text{балла}}$ – стоимость для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период;

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

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

где:

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

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

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

где:

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

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

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

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Единовременная материальная помощь.

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

4.2. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной помощи в размере **3 (три) тысячи рублей** по каждому основанию в связи: с бракосочетанием, с рождением ребенка (на каждого ребенка), в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

4.3. Работникам, проработавшим 10 и более лет в учреждении, не имеющим случаев нарушения трудовой дисциплины, при достижении пенсионного возраста, выплачивается единовременное вознаграждение в размере месячной заработной платы.

4.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом подпункта 4.1. раздела II настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

1. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам,

так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 22,0 должностных оклада руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) определяется Министерством в размере, не превышающем размера, предусмотренного **Приложением № 6** к настоящему Положению.

2.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

10 часов в неделю – директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках – до 100 человек);

3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1–2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Министерством (далее – рабочая группа).

3.1. Министерство представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественного совета образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

3.2. Руководитель учреждения имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

3.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Министерство издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя учреждения и его заместителей определяются согласно **Приложению № 7** к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителю учреждения и его заместителям определяется согласно **Приложению № 8** к настоящему Положению.

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

организация проведения важных конкурсов, мероприятий;

участие в инновационной деятельности;

выполнение важных работ;

результаты государственной итоговой аттестации обучающихся.

Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения и его заместителям определяется согласно **Приложению № 9** к настоящему Положению.

4.2. Персональная выплата за работу на северных территориях устанавливается в соответствии со статьей 5.1 Закона края от 03.12.2004 № 12-2668 «О гарантиях, компенсациях и мерах социальной поддержки лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями».

Персональная выплата за работу на северных территориях включает в себя начисления по районному коэффициенту и процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер персональной выплаты за работу на северных территориях увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{Пув} = \text{Отп}_{\text{пп1}} - \text{Отп}_{\text{пп2}},$$

где:

Пув – размер увеличения персональной выплаты за работу на северных территориях с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера;

Отп_{пп1} – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда с учетом процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера в полном размере;

Отп_{пп2} – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, с учетом фактического размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в том числе выплат за работу на северных территориях, и выплат по итогам работы, руководителю учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев, а его заместителям ежемесячно в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению Министерства на срок не более 1 года.

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

7. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

8. Группа по оплате труда руководителя учреждения по сопровождению деятельности министерства образования Красноярского края определяется на основании объемных показателей, установленных согласно **Приложению № 10** к настоящему Положению.

IV. 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

4.1. 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.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- 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 образовательные учреждения;

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

$$Су = \text{ФОТу} / 4,3 * Чу, \text{ где}$$

Су – размер оплаты за один час работы для учителей;

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

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

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется раздельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

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

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

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

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;

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

4.2. 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.

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

$$Ср = \text{ФОТр} / Чр / 247, \text{ где}$$

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;

247 – всего рабочих дней в текущем году.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников КГБОУ «Канский
морской кадетский корпус»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников учреждений**

**1. Профессиональные квалификационные группы должностей
работников высшего и дополнительного профессионального образования**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
1	2	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
1 квалификационный уровень	18 798	
2 квалификационный уровень	19 286	
3 квалификационный уровень	19 816	
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	22 660
	должности руководителей структурных подразделений	22 326
2 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	24 079
	должности руководителей структурных подразделений	23 743
3 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	24 818
	должности руководителей структурных подразделений	24 484
4 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	26 502
	должности руководителей структурных подразделений	26 167
5 квалификационный уровень		27 114
6 квалификационный уровень		30 853

2. 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	17 704
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	17 908 ¹
2 квалификационный уровень	18 353
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	21 424
2 квалификационный уровень	21 781
3 квалификационный уровень	22 538
4 квалификационный уровень	23 360

¹ Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 18 431 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 20 067 руб.

3. 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	17 908
2 квалификационный уровень	18 131
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	18 353
2 квалификационный уровень	18 798
3 квалификационный уровень	19 286
4 квалификационный уровень	20 709
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	18 798
2 квалификационный уровень	19 286
3 квалификационный уровень	19 816
4 квалификационный уровень	21 022

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	18 353

5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, за исключением работников краевого государственного бюджетного учреждения «Дом работников просвещения»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
	18 353
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
	20 709
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
	22 420
Профессиональная квалификационная группа «Професии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
	17 704
Профессиональная квалификационная группа «Професии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
1 квалификационный уровень	17 908
2 квалификационный уровень	18 353
4 квалификационный уровень	20 397

5.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии для работников краевого государственного бюджетного учреждения «Дом работников просвещения»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.

1	2
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	20 602
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	24 136
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	26 702
Профессиональная квалификационная группа «Професии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	19 630
Профессиональная квалификационная группа «Професии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
1 квалификационный уровень	19 935
2 квалификационный уровень	20 602
4 квалификационный уровень	23 670

6. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	19 449
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	20 806
2 квалификационный уровень	21 757
3 квалификационный уровень	22 454 ¹
4 квалификационный уровень	23 252
5 квалификационный уровень	24 384
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	28 375

¹ Для должностей «медицинская сестра палатная (постовая)», «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 23 252 руб.

7. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	17 336
2 квалификационный уровень	17 504
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	17 908
2 квалификационный уровень	18 798
3 квалификационный уровень	19 286
4 квалификационный уровень	20 397

8. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений ¹	
1 квалификационный уровень	23 743
2 квалификационный уровень	24 484
3 квалификационный уровень	25 322
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	18 798
3 квалификационный уровень	19 286
4 квалификационный уровень	20 709
5 квалификационный уровень	21 597
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	22 222
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	22 848
2 квалификационный уровень	24 273
3 квалификационный уровень	25 074

¹ Утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

9. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	22 222
Художественный руководитель	22 420
Специалист по охране труда	18 798
Специалист по охране труда II категории	19 286
Специалист по охране труда I категории	19 816
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	23 360

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников КГБОУ «Канский
морской кадетский корпус»

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях ¹	8 %
2	за ненормированный рабочий день ¹	8 %
3	за работу в общеобразовательных учреждениях для лиц, содержащихся в исправительных учреждениях уголовно-исполнительской системы: в следственных изоляторах, исправительно-трудовых учреждениях, лечебно-трудовых учреждениях и их предприятиях, обслуживающих осужденных ¹ в общеобразовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режимов ¹	32 % 38 %
4	за классное руководство, кураторство ²	2 700 рублей
5	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 иочно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы ³	
5.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	5 000 рублей

5.2	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000 рублей
5.3	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	10 000 рублей
5.4	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20 000 рублей
6	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
7	за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки: учителям русского языка, литературы учителям математики учителям начальных классов учителям физики, химии, иностранного языка учителям истории, биологии и географии преподавателям профессиональных образовательных учреждений	за 1 час: 130 рублей 105 рублей 105 рублей 50 рублей 25 рублей 80 рублей
8	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» ⁴	2 500 рублей
9	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 надбавки 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 КГБОУ «Канский
морской кадетский корпус»

**Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда
работников краевых государственных бюджетных и казенных
образовательных учреждений, подведомственных министерству образования
Красноярского края**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
Учитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса, реализация программы воспитания	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, психолого-педагогическим консилиумом (далее – ППК)	5
		руководство ученическими объединениями, детскими общественными организациями, проектами социального партнерства и/или руководство реализацией направлений программы воспитания	5
		участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ППК, других педагогических сообществах, подготовка отчетной документации	5
		участие в работе ученических объединений, детских общественных организаций, проектов социального партнерства, подготовка отчетной документации	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		

	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся (доля обучающихся, получивших отметки «4» и «5» по всем предметам учебного плана): не ниже 50 % в краевых государственных общеобразовательных организациях со специальным наименованием «кадетский (морской кадетский) корпус»; не ниже 60 % в краевых государственных общеобразовательных организациях Мариинские женские гимназии	10
	Организация участия обучающихся в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	организация участия обучающихся в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	5
		организация участия обучающихся в мероприятиях различного уровня, направленных на развитие навыков исследовательской и проектной деятельности	5
		наличие призеров и победителей среди обучающихся, принявших участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	наличие призового места в профессиональных конкурсах, проектах и программах	10
		участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10
Педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Сопровождение воспитанников, обучающихся в образовательном процессе	руководство психолого-педагогическим консилиумом, психолого-педагогической службой	10
		проведение мероприятий для родителей воспитанников, обучающихся (за одно мероприятие)	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Эффективность	участие в разработке и реализации	10

	<p>методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников, обучающихся</p>	проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	
		наличие призового места в конкурсе проектов и программ	20
		участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	отсутствие конфликтов или отрицательная динамика возникновения конфликтов среди воспитанников, обучающихся в течение учебного года	20
Старший воспитатель, воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетним и и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	10

	на воспитанников, обучающихся		
Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками, обучающимися	отсутствие воспитанников, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	10	
	отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек, случаев нарушения дисциплины у воспитанников, обучающихся	10	
Эффективность способов и методов организации работы	отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны участников образовательного процесса	10	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Вовлечение обучающихся в воспитательные мероприятия	организация вовлечения обучающихся в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание	10	
	организация вовлечения обучающихся в добровольческую и общественную деятельность	10	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников, обучающихся	5	
	использование практик наставничества	5	
	участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10	
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер, инструктор по физической культуре	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Руководство объединениями педагогов	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кафедрами)	10
	Разработка и планирование тренировок	Создание программ тренировок с учетом уровня подготовки занимающихся и их индивидуальных особенностей	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Достижения воспитанников,	организация участия обучающихся в интеллектуальных, спортивных,	10

	обучающихся	творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, сменах	
		наличие призеров и победителей среди обучающихся, принимающих участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня	20
	Организация деятельности детских объединений, организаций	создание и реализация социальных проектов, программ	10
	Мероприятия по физической подготовке, физическому развитию воспитанников	обучение техники безопасности занимающихся с использованием спортивного оборудования и инвентаря	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	10
		внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов, концертов, выступлений	10
		проведение мероприятий согласно календарному плану воспитательной работы	10
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у учащихся	10
Заведующий библиотекой	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников, обучающихся к чтению	не менее 80 % воспитанников, обучающихся и работников учреждения пользуются библиотечным фондом учреждения	10
	Совершенствование информационно-библиотечной	наличие и реализация программы развития информационно-библиографического пространства	20

	системы учреждения	учреждения	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	списывается менее 20 % фонда литературы	10
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов, воспитанников, обучающихся	проведение уроков информационной культуры 1 раз в четверть	10
		проведение дней информирования 1 раз в четверть	10
	Подготовка, участие, победы в мероприятиях учреждения, окружных, краевых мероприятиях	подготовка реализация окружного, городского, краевого мероприятия	10
		призовое место в окружном, городском, краевом мероприятии	15
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень профессионального мастерства	систематическая работа по повышению профессионального мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	10
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	реализация утвержденных проектов и образовательных программ	10
		наличие изданной печатной продукции (статьей), отражающей результаты работы	5
Заведующий медицинским пунктом, врач-педиатр, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра процедурной, калькулятор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Выстраивание взаимодействия с учреждениями здравоохранения	100 % проведение плановой диспансеризации и медицинских осмотров воспитанников, обучающихся	20
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	отсутствие предписаний надзорных органов	20
		устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	10

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	отсутствие динамики увеличения количества хронических и сезонных заболеваний воспитанников, обучающихся
	Выплаты за качество выполняемых работ	
	Создание здоровьесохраниющей среды в учреждении	проведение Дней здоровья 1 раз в четверть
Ведущий юрисконсульт, ведущий экономист	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
	Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения в соответствии с действующим законодательством	100% соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
	Осуществление юридических консультаций для воспитанников, обучающихся и работников учреждения, родителей	отсутствие конфликтов в учреждении
	Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	доля исполненного бюджета, составляет не менее 80%
		100% реализация плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества
	Обработка и предоставление информации	отсутствие замечаний
	Выплаты за качество выполняемых работ	

	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний руководителя учреждения	25
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	соблюдение регламентов по созданию внутренних документов	10
Повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	отсутствие предписаний надзорных органов	20
		устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	отсутствие вспышек заболеваний обучающихся, воспитанников	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие жалоб, отказов обучающихся, воспитанников от приема пищи	30
Младший воспитатель, дежурный по режиму	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетним и в отношении них,	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	30
		участие в проведении мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении консультативной помощи родителям (законным представителям)	10

	законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся, воспитанников		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	30	
Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	отсутствие предписаний надзорных органов	5	
	устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	10	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее – Роспотребнадзор)	10	
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности	контроль за ведением документации учреждения по проведению инструктажей с обучающимися, воспитанниками, работниками учреждения	20
	Взаимодействие с учреждениями и организациями	проведение командно-штабных, тактико-специальных учений 2 раза в год	20
		ведение учета военнообязанных в образовательном учреждении, предоставление сведений в военкоматы	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения обучающихся, воспитанников	наличие призеров и победителей среди обучающихся, принимающих участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня	20	

	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Своевременность разработки инструктивных документов	своевременно разработан план гражданской обороны учреждения	10
Инженер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных технологий	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	30
	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	40
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Обработка и предоставление информации	отсутствие замечаний	10
Методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	наличие оформленных программ, технологий, методов	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Выполнение плана методической работы	доля выполненных методических работ 80 % - 99 % 100 %	10 20
	Высокий уровень организации методической работы	участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	10
		наличие призового места за участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов,	20

		образовательных программ и т.п.	
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Разработка проектов, методических и информационных материалов	один собственный проект, методический, информационный материал	10
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	проведены мастер-классы, совещания, конференции по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников, методов, форм, технологий	10
Специалист по кадрам, секретарь-машинистка	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение законодательства	отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	10
	Обработка и предоставление информации	отсутствие замечаний	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Оперативность в работе	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Работа с входящей корреспонденцией	своевременная подготовка ответов	20
	Качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку	10
Комендант	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	100 % учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений обеспечены оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	20
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10

	Обеспечение приемов материальных ценностей и продуктов питания согласно государственным стандартам и санитарным требованиям	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителей учреждения	10
	Обеспечение санитарных норм содержания и хранения материальных ценностей, продуктов питания в кладовых	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителей учреждения	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение работ, обеспечивающих сезонную подготовку обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов, ранее установленного срока без снижения качества	10
	Осуществление дополнительных работ	своевременное и качественное проведение ремонтных работ в учреждении	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Ресурсосбережение при выполнении работ		отсутствие превышения лимитов расходования электроэнергии	10
		отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	10
		отсутствие недостачи и неустановленного оборудования по итогам проведенной инвентаризации имущества	10
Ведущий инженер по охране труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		

	Эффективность деятельности	своевременное проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма, мероприятия по созданию здоровых и безопасных условий труда	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность деятельности	отсутствие предписаний надзорных органов, устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	30
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качество подготовки документов	своевременная подготовка ответов на входящую корреспонденцию	10
		отсутствие возврата документов на доработку	10
Кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (плотник, слесарь по обслуживанию тепловых сетей, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, уборщик служебных помещений), дворник, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, официант, лаборант, сторож, машинист по стирке и ремонту спецодежды	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	20
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
	Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы, проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий и аварийных ситуаций, выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения: 5 часов в месяц 10 часов в месяц 15 часов в месяц	10 20 30
	Соблюдение СанПиН содержания рабочего места, техники безопасности	отсутствие замечаний руководителя учреждения	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных работ	постоянное проведение погрузочно-разгрузочных работ	10
		своевременное и качественное проведение ремонтных работ	10

		отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	10
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройство территории учреждения	наличие зеленой зоны, ландшафтного дизайна	10
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний руководителя учреждения	20
Начальник отдела материально-технического обеспечения, заведующий столовой, заведующий складом	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Своевременное и правильное оформление заявок на поставку продуктов питания и материальных ценностей	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	10
	Обеспечение приемов материальных ценностей и продуктов питания согласно государственным стандартам и санитарным требованиям	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	10
	Обеспечение санитарных норм содержания и хранения материальных ценностей, продуктов питания в кладовых	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	20
За интенсивность и высокие результаты работы			
	Качественное исполнение должностных обязанностей	отсутствие недостач и излишков по результатам инвентаризации	20
		отсутствие замечаний руководителя учреждения по ведению документации и документообороту	10
За качество выполняемых работ			

	Качественное ведение документации	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	10
Водитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Безаварийная работа автотранспорта	отсутствие поломок автомобиля	10
	Своевременное прохождение технического осмотра	отсутствие замечаний при прохождении технического осмотра транспортных средств	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных видов работ	текущий уход за автомобилем	25
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Соблюдение правил дорожного движения	отсутствие штрафов, санкций	50
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее - советник директора)	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	Количество организованных мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	5 за каждое мероприятие
		количество мероприятий, организованных для обучающихся "группы риска"	5 за каждое мероприятие
	Взаимодействие с участниками образовательного процесса	количество социальных партнеров (общественно-государственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником директора	5 за каждого партнера
		взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Организация взаимодействия с детскими общественными объединениями	не менее 30% обучающихся (от общего количества), вовлечены в мероприятия Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи "Движение первых"	10
		не менее 5% обучающихся (от общего	10

		количества), вовлечены в деятельность школьного актива	
	Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	не менее 10% обучающихся (от общего количества), вовлечены в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в том числе тематических смен в федеральных детских центрах)	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
	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	участие и достижение в профессиональных конкурсах	10
		уровень и статус участия в профессионально-общественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие в грантовых и молодежных конкурсах и др.	10
		представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.	10

 <*> исходя из 100-балльной системы.

Приложение № 4
к положению об оплате труда
работников КГБОУ «Канский
морской кадетский корпус»

Размер
персональных выплат работникам краевых государственных
бюджетных и казенных учреждений, подведомственных
министерству образования Красноярского края

№ 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	
	1.1. При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ³	5 000 рублей
	1.2. При наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ³	3 500 рублей
	1.3. При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	1.4. 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	Водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах ⁴	3 848 рублей
4	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику краевой	5 000 рублей

	государственной профессиональной образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) ⁵	
5	За работу в закрытых административно-территориальных образованиях	10 %
6	За работу в сельской местности	15 %
7	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 водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах, устанавливается в том числе водителям автомобилей, работающим на нескольких видах автотранспортных средств, в случае если работа на автобусах занимает более 50% рабочего времени в календарном году.

⁵ Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных 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 № 5
к положению об оплате труда
работников КГБОУ «Канский
морской кадетский корпус»

Размер
выплат по итогам работы работникам краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственным министерству образования Красноярского края

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Предельное количество баллов
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 Учреждения	задание выполнено в срок в полном объеме	15
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	наличие динамики в результатах	20
Результативность учащихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: региональном уровне муниципальном уровне уровне учреждения	20 10 5

Приложение № 6
к положению об оплате труда
работников КГБОУ «Канский
морской кадетский корпус»

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений и их заместителей)

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1	Дошкольные образовательные учреждения	1,5		
2	Общеобразовательные учреждения	3,3	3,1	2,8
3	Профессиональные образовательные учреждения	5,0	4,9	4,3
4	Учреждения дополнительного образования	4,2	2,6	
5	Учреждения дополнительного профессионального образования	3,6	2,3	2,2
6	Учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей)	4,1	2,9	2,4
7	Прочие учреждения образования	3,2	2,9	2,7
7.1	Учреждения культуры	2,7	2,5	2,6

Приложение № 7
к положению об оплате труда
работников КГБОУ «Канский
морской кадетский корпус»

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя и его заместителей

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	
	обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) (далее – надзорных органов), срок устранения которых истек	9 %
		отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
		отсутствие письменных претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	13 %
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	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)	9 %
		организация участия обучающихся в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5 %
		организация участия педагогов в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5 %
		наличие практик наставничества	5 %
выплаты за качество выполняемых работ			
	результативность деятельности учреждения	все обучающиеся 6–11 классов включены в проекты, программы, мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию	9 %

		не менее 80 % обучающихся включены в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание	9 %
		не менее 30 % обучающихся вовлечены в добровольческую и общественную деятельность	5 %
		отсутствие обоснованных 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 замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек	5 %
		отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
		отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	9 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	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 на муниципальном и региональном уровнях	5 %
		не менее 50 % педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»	9 %
выплаты за качество выполняемых работ			
	результативность деятельности учреждения	доля обучающихся, получивших отметки «4» и «5» по всем предметам учебного плана по результатам четвертных и годовых оценок, не ниже 50 %	9 %
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	5 %
		не менее 25 % обучающихся вовлечены в проектную и исследовательскую деятельность	5 %
		выполнение плана по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	5 %
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %

Приложение № 8
к положению об оплате труда
работников КГБОУ «Канский
морской кадетский корпус»

**Размер персональных выплат руководителей учреждений и их заместителей,
подведомственных министерству образования
Красноярского края**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За сложность, напряженность и особый режим работы: наличие филиалов: до 3 (включительно)	9 %
	свыше 3	18 %
2	За опыт работы при наличии звания, ученой степени ¹ : при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ²	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ²	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ²	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения ²	1 750 рублей
3	За работу в закрытых административно-территориальных образованиях	8 %
4	За работу в сельской местности	12 %

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 № 9
к положению об оплате труда
работников КГБОУ «Канский
морской кадетский корпус»

**Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений,
их заместителям и главным бухгалтерам краевых
государственных бюджетных и казенных учреждений,
подведомственных министерству образования
Красноярского края**

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	69 %
	федеральном уровне	46 %
	межрегиональном уровне	32 %
	региональном уровне	18 %
	учреждение принято надзорными органами без замечаний	18 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	мероприятие международного уровня	46 %
	мероприятие федерального уровня	37 %
	мероприятие межрегионального уровня	28 %
	мероприятие регионального уровня (за исключением краевых массовых мероприятий, включенных в перечни краевых мероприятий, утвержденных учредителем)	18 %
	реализован этап проекта	14 %
Участие в инновационной деятельности	реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	28 %
	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	18 %
Выполнение важных работ	доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 балл и выше, не ниже 10 %	18 %
Результаты государственной итоговой аттестации обучающихся		

Приложение № 10
к положению об оплате труда
работников КГБОУ «Канский
морской кадетский корпус»

**Объемные показатели для отнесения учреждения по сопровождению
деятельности министерства образования Красноярского края
(далее – учреждение) к группам по оплате труда
руководителей учреждений**

Показатели	Группы по оплате труда руководителя учреждения			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Объем деятельности учреждения, баллов	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Для определения объема деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценка производится в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Наличие филиалов на территории Красноярского края	за каждый филиал	25
2	Количество работников в учреждении	из расчета на каждого работника	1
3	Получение и выдача товарно-материальных ценностей в календарном году	за каждую единицу	0,01, но не более 200
4	Количество краевых государственных образовательных учреждений, в отношении которых проведен мониторинг содержания зданий и сооружений, закрепленных на праве оперативного управления за краевыми государственными учреждениями, путем проведения осмотров их технического состояния	за каждое учреждение	10
5	Наличие автотранспортных средств в учреждении	за каждую единицу	1