

Приложение № 2
к коллективному договору
на 2022-2025 гг.

СОГЛАСОВАНО
Советом техникума
Протокол от 04.05.2022 № 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 05.05.2022 № 8-п

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома

Директор КГБПОУ «Ачинский торгово-
экономический техникум»
В.Ю. Головин

 Н.П. Миргородец



**Положение
об оплате труда работников краевого государственного
бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Ачинский торгово-экономический техникум»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ачинский торгово-экономический техникум» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

Законом 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 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»;

постановлением Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения»;

постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»;

постановлением Правительства Красноярского края от 22.09.2020 № 644-п «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Красноярского края, регулирующие вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;

постановлением Правительства Российской Федерации от 07.07.2021 № 1133 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» (в редакции от 07.10.2021);

приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 " Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы";

приказом 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»;

приказ министерства образования Красноярского края от 29.09.2021 № 36-11-04 «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»»;

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 25.12.2018;

Уставом краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения среднего профессионального образования «Ачинский торгово-экономический техникум»;

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения среднего профессионального образования «Ачинский торгово-экономический техникум» (далее – Учреждение).

1.3. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.4 Положения.

1.4. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и договоры возмездного оказания услуг, не связанные с основной деятельностью Учреждения, система оплаты труда устанавливается в соответствии с Положением в пределах указанных средств.

1.5. Заработная плата работников Учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются законом края о краевом бюджете.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников Учреждения устанавливается Положением.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются директором 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 согласно Приложению № 1 к Положению.

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

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных согласно Приложению № 2 к Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со специальной оценкой условий труда согласно Приложению № 3 к Положению;

3.1.2. за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
районный коэффициент;

надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями согласно Закону Красноярского края от 03.12.2004 № 12-2668 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями», постановлению Совмина СССР и ВЦСПС от 24.09.1989 № 794 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края»;

3.1.3. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

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

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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 (статья 153 Трудового кодекса РФ);

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии с Приложением № 4 к Положению.

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

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

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

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат директору) составляет не менее 25% от фонда оплаты труда Учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору Учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующего характера работников в пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда в плане финансово–хозяйственной деятельности.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директора Учреждения может направляться на стимулирование труда работников Учреждения.

4.3. Работникам Учреждения, по решению директора Учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от

приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности, и направленные, на оплату труда работников, в соответствии с пунктом 1.3 Положения, 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, в том числе на выплаты стимулирующего характера директора Учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. При этом минимальный уровень стимулирующих выплат не устанавливается.

4.6. 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 (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной в Красноярском крае.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с Приложением № 5 к Положению.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и 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 за соответствующий период времени.

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

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

степень освоения выделенных бюджетных средств;
 объем ввода законченных ремонтных объектов;
 инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
 достижение высоких результатов в работе за определенный период;
 участие в инновационной деятельности;
 участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. При этом минимальный уровень выплат по итогам работы не устанавливается.

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию Совета Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководящим работникам, учебно-вспомогательному персоналу учреждения, комиссии по установлению выплат стимулирующего характера педагогическим работникам учреждения и утверждаются приказом директора Учреждения.

Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, состав комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководящим работникам, учебно-вспомогательному персоналу учреждения и комиссии по установлению выплат стимулирующего характера педагогическим работникам учреждения утверждаются приказом директора Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель работников Учреждения.

4.9. 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 учетом фактически отработанного времени.

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) 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.

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

где:

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

4.10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

В целях рационального использования фонда оплаты труда при оценке результативности и качества труда работников Учреждения при установлении выплат стимулирующего характера допускается в течение года переход с ежеквартальной оценки результативности и качества труда работников Учреждения на ежемесячную и наоборот. Периодичность оценки результативности и качества труда работников Учреждения и ее изменение определяется приказом директора Учреждения.

Выплаты по итогам работы устанавливаются по итогам работы работников Учреждения за квартал (при наличии фонда оплаты труда).

4.11. 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 № 7 к Положению.

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться.

4.12. Персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов».

4.13. Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполненных работ, выплаты по итогам работы выплачиваются за счет средств бюджета Красноярского края в соответствии с приложениями № 6, № 7, № 8, № 10 к Положению соответственно.

Выплаты стимулирующего характера за счёт средств приносящей доход

деятельности устанавливаются по критериям оценки результативности и качества труда работников согласно приложениям № 6, № 7, № 8, № 10 к Положению независимо от установленных стимулирующих выплат по одноимённым критериям оценки результативности и качества труда работников за счёт средств бюджета Красноярского края, с учётом предельного размера, установленного пунктом 1.3 Положения.

V. Единовременная материальная помощь

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

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

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

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

VI. Условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера

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

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

6.2. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором Учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада директора без учета увеличения должностного оклада директора Учреждения при наличии квалификационной категории.

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

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

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

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для заместителей директора и главного бухгалтера определяются согласно Приложению № 8 к Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру определяется согласно Приложению № 9 к Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:
степень освоения выделенных бюджетных средств;
проведение ремонтных работ;
подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
участие в инновационной деятельности;
организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру определяется согласно Приложению № 10 к Положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются сроком на один квартал в процентах от должностного оклада.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается. При этом минимальный уровень выплат по итогам работы не устанавливается.

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

6.11. Заместителям директора и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 Положения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ «Ачинский
торгово-экономический
техникум»

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

**1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3 334,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3 511,00
2 квалификационный уровень		3 896,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 760,00
	при наличии высшего образования	6 556,00
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 029,00
	при наличии высшего образования	6 866,00
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 603,00
	при наличии высшего образования	7 521,00
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 226,00
	при наличии высшего образования	8 234,00

**2. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих"**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень		3 511,00
2 квалификационный уровень		3 704,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень		3 896,00
2 квалификационный уровень		4 282,00
3 квалификационный уровень		4 704,00
4 квалификационный уровень		5 937,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень		4 282,00

2 квалификационный уровень	4 704,00
3 квалификационный уровень	5 164,00
4 квалификационный уровень	6 208,00

3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3 016,00
2 квалификационный уровень	3 161,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3 511,00
2 квалификационный уровень	4 282,00
3 квалификационный уровень	4 704,00
4 квалификационный уровень	5 667,00

4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <*>	
1 квалификационный уровень	8 565,00
2 квалификационный уровень	9 207,00
3 квалификационный уровень	9 933,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4 282,00
3 квалификационный уровень	4 704,00
4 квалификационный уровень	5 937,00
5 квалификационный уровень	6 706,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	7 248,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	7 790,00
2 квалификационный уровень	9 025,00
3 квалификационный уровень	9 718,00

<*> Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, за исключением работников КГБУ «Дома работников просвещения»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
	3 896,00	
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
Библиотечный работник	при наличии среднего профессионального образования	4 704,00
	при наличии высшего образования	5 937,00

6. Должности, не предусмотренные профессиональными
квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7 248,00
Специалист по охране труда	4 282,00

**Условия,
при которых размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше
минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения, выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

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

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

где:

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

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

K - повышающий коэффициент."

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

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:	
	высшей квалификационной категории;	25%
	первой квалификационной категории;	15%
	второй квалификационной категории.	10%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников Учреждения.	20%

3.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

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

3.2. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

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

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

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

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

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

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

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ «Ачинский
торгово-экономический техникум»

**Перечень
работ с неблагоприятными условиями труда,
с тяжелыми и вредными условиями труда, за которые
работникам Учреждения устанавливаются доплаты**

Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов:

1. Работы у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
2. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.
3. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ «Ачинский
торгово-экономический техникум»

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

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
2	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15

* Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ «Ачинский
торгово-экономический техникум»

Размер персональных выплат работникам Учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <***>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке): преподавателям Учреждения	15%
2.2.	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 рублей
2.2.1	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 заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы <1>	
2.2.1.1.	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе	5000 рублей
2.2.1.2.	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах	10 000 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4.	профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала	47,1%
2.5.	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в Учреждении	60 %
2.6.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с Учреждением, либо продолжающим работу в Учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

<*****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам Учреждения.

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в группе с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением групп, комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 № 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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

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

<1> 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 и 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 (преподаватели, мастера производственного обучения или преподаватели из числа руководителей и других работников техникума, ведущих учебные занятия);

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.

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

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ «Ачинский
торгово-экономический техникум»

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок,	25
	Капитальный ремонт	в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ «Ачинский
торгово-экономический техникум»

**Виды, условия, размер и порядок
установления выплат стимулирующего характера, в том числе
критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения*
за счёт средств бюджета Красноярского края и (или) за счёт средств
приносящей доход деятельности**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Пре-дельное кол-во баллов
		наименование	индикатор	
Руководитель структурного подразделения, заведующий отделением, заведующий информационно-методическим учебным центром, руководитель по производственно-практической работе, старший методист, методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30
	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Замечания администрации Учреждения, надзорных органов	0	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Введение новых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)	Количество открытых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)	1	20
	Обновление содержания образовательных программ	Процент программ, разработанных с участием работодателей	40%	20
	Организация работы по социальному партнерству	Заключение договоров социального партнерства	1 договор	50
	Трудоустройство выпускников	Процент трудоустроенных выпускников в первый год после окончания	70%	40
	Повышение квалификации инженерно-педагогических работников	Процент работников, прошедших стажировку, курсы повышения квалификации	20%	20
	Позиционирование учебного заведения	Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта учебного заведения	Постоянно	50
	Реализация программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации	Процент привлеченных средств в общем объеме средств	6,9%	50
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Внедрение в учебный процесс новых педагогических технологий и инноваций	Процент педагогических работников, использующих новые педагогические технологии или их элементы	50%	20

Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	1	10	
	Предложение по эффективной организации учебно-воспитательного процесса, проведение мероприятий с обучающимися	1	10	
	Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся	1	10	
	Руководство проектами	1	50	
Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	1	15	
	Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении	1	10	
Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	Количество инженерно-педагогических работников, получивших квалификационную категорию	За 1 работника	5	
Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие конфликтных ситуаций	0	10	
Наставничество	Индивидуальное сопровождение: проведение мероприятий (работы) с обучающимися, начинающими трудовую деятельность педагогическими работниками (в 1-й год работы) в соответствии с индивидуальным планом, утвержденным заместителем директора по направлению, участие в реализации социального проекта	1 обучающийся	15	
		2 обучающихся	20	
		1 работник	10	
		2 работника	20	
Педагогические работники: преподаватель, мастер производственного обучения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20
	Обеспечение безопасности образовательного процесса	Соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с СанПиН	100%	10
	Удовлетворенность участников	Наличие жалоб и конфликтных	0	5

образовательного процесса	ситуаций		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся	Процент качества обученности	50%	20
Трудоустройство выпускников	Процент трудоустройства выпускников	70	20
Сохранность контингента обучающихся	Процент отсева обучающихся по неуважительной причине	0	20
Достижения обучающихся	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	Постоянное	20
		Призовое место	50
Персональный вклад в выполнение контрольных цифр приёма студентов	Отобрано и представлено в приёмную комиссию кандидатов	Зачислено на обучение:	
		5 чел.	15
		7 чел.	20
	10 чел.	30	
Дополнительная деятельность, не входящая в должностные обязанности	Руководство цикловой комиссией	Постоянно	20
	Ведение кружков, секций	Количество человек - не менее 10. Периодичность проведения занятий – не менее 1 в неделю. Продолжительность занятия – не менее 2 часов. Наличие плана занятий и журнала учёта посещаемости.	25
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Иные виды работ	Постоянно	30
Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие учебно-методических материалов	100%	20
Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций	Процент учебных занятий с использованием новых педагогических технологий или их элементов	50%	20
	Проведение открытых уроков и мероприятий с применением инновационных технологий	1 открытое мероприятие	5

	Проведение научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	1	15
		Призовое выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении	1	10
	Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	1	10
		Внесение предложений администрации по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий	1	10
		Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек	1	10
		Участие в разработке и реализации проектов	1	50
	Наставничество	Индивидуальное сопровождение: проведение мероприятий (работы) с обучающимися, начинающими трудовую деятельность педагогическими работниками (в 1-й год работы) в соответствии с индивидуальным планом, утвержденным заместителем директора по направлению, участие в реализации социального проекта	1 обучающийся	15
			2 обучающихся	20
			1 работник	10
			2 работника	20
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20
	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Сокращение числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	на 20%	40
	Обеспечение занятости обучающихся	Отсутствие самовольных уходов обучающихся из Учреждения, являющихся детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения обучающихся	Участие в окружных, краевых, всероссийских,	Постоянно	20

	международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Призовое место	50
Выполнение индивидуального плана работы	Качественная реализация мероприятий	на 100%	20
Профилактическая, индивидуальная работа с обучающимися	Процент охвата обучающихся	50%	20
Персональный вклад в выполнение контрольных цифр приёма студентов	Отобрано и представлено в приёмную комиссию кандидатов	Зачислено на обучение: 5 чел. 7 чел. 10 чел. на основании аналитической справки секретаря приёмной комиссии	15 20 30
Дополнительная деятельность, не входящая в должностные обязанности	Руководство цикловой комиссией	Постоянно	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие учебно-методических материалов	100%	20
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Количество травм, несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся	0	30
Инициатива и творческий подход	Внесение предложений на обсуждение вопросов по повышению качества подготовки специалистов	1	10
	Предложение администрации по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий с обучающимися	1	10
	Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек	1	10
Наставничество	Индивидуальное сопровождение: проведение мероприятий (работы) с обучающимися, начинающими трудовую деятельность педагогическими работниками (в 1-й год работы) в соответствии с индивидуальным планом, утвержденным заместителем директора по направлению, участие в реализации социального проекта	1 обучающийся	15
		2 обучающихся	20
		1 работник	10
		2 работника	20
Учебно-вспомогательный	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		

персонал: заведующий библиотекой	Охват читателей	Процент обучающихся и работников Учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	20
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 10% фонда	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Сопровождение обучающегося в исследовательской деятельности	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Постоянно	20
			Призовое место	50
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Выставки, беседы, встречи	1 мероприятие	3
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Участие во внутренних, городских, краевых мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках и др.	1 мероприятие	3
	Наставничество	Индивидуальное сопровождение: проведение мероприятий (работы) с обучающимися, начинающими трудовую деятельность педагогическими работниками (в 1-й год работы) в соответствии с индивидуальным планом, утвержденным заместителем директора по направлению, участие в реализации социального проекта	1 обучающийся	15
			2 обучающихся	20
			1 работник	10
2 работника			20	
Учебно-вспомогательный персонал: юрисконсульт	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Подготовка локальных актов Учреждения, нормативных актов Учреждения	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	20
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Взаимодействие с органами государственной власти, местного самоуправления, внебюджетными фондами, организациями, налоговой инспекцией	Оперативное реагирование на запросы органов государственной власти и внебюджетных фондов, организаций	постоянно	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление юридических консультаций для обучающихся и работников Учреждения	Конфликты в Учреждении	0	20
	Оперативность	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без	постоянно	30

		снижения качества			
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	постоянно	20	
	Соблюдение требований инструктивных документов	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья студентов	Соблюдение норм и правил при работе, отсутствие несчастных случаев	20	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Разрешение конфликтных ситуаций	Количество выигранных судебных разбирательств, мировых соглашений	85% от общего количества	30	
	Работа с входящей и исходящей корреспонденцией	Подготовка писем, обращений, ответов, запросов, претензий	Своевременно	30	
	Разработка форм документов	Разработка проектов договоров, соглашений, уведомлений	Своевременно	30	
	Работа в системе государственного заказа	Заключение контрактов с поставщиками исполнителями, подрядчиками, регистрация на официальном сайте РФ государственных контрактов, составление и размещение плана закупок	Согласно действующему законодательству, исполнение размещение, регистрация в срок	20	
Учебно-вспомогательный персонал: заведующий производством (шеф-повар), повар, пекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню	Замечания администрации Учреждения, Роспотребнадзора	0	30	
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Замечания администрации Учреждения, Роспотребнадзора	0	30	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Участие в мероприятиях Учреждения	Обслуживание праздников	1 мероприятие	20	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Жалобы, отказ обучающихся от приема пищи	0	30	
Учебно-вспомогательный персонал: заведующий хозяйством, библиотекар, заведующий общежитием, механик, комендант, кладовщик, машинист по стирке белья и спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и	Выплаты за важность выполняемой работы, степень ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов, аварии	0	40	
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	Замечания по оперативности	0	10	
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в Учреждении		Постоянно	20
		погрузочно-разгрузочные работы		Постоянно	20
	Иные виды работ		Постоянно	20	

Выплаты за качество выполняемых работ				
обслуживанию оборудования, уборщик производственных и служебных помещений, столяр, дворник, сторож (вахтер), водитель автомобиля, кухонный рабочий, буфетчик, архивариус, кастелянша, гардеробщик, паспортист, подсобный рабочий, дежурный по общежитию	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных средств	Постоянно	10
	Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	Замечания по бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	0	20
	Инициатива и творческий подход к организации	Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1	5
	Качество выполняемых работ	Замечания по качеству	0	10
Учебно-вспомогательный персонал: экономист, бухгалтер, инженер-программист, специалист по кадрам, программист, секретарь руководителя, секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения, лаборант, специалист по ГОиЧС, специалист по охране труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	60
	Взаимодействие с органами государственной власти и внебюджетными фондами: социального страхования, обязательного медицинского страхования, военкоматом, городским архивом	Оперативное реагирование на запросы органов государственной власти и внебюджетных фондов, военкомата, городского архива	постоянно	20
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе Учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты Учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	20
	Качественное ведение документации	Качественное ведение документации, подготовка экономических расчетов, своевременное исполнение календарно-финансового плана	Соблюдение ГОСТов по ведению документации исполнение календарно-финансового плана	20
	Соблюдение требований инструктивных документов	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья студентов	Соблюдение норм и правил при работе, отсутствие несчастных случаев	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			

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

Выборная должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		критерий	индикатор	
Председатель первичной профсоюзной организации	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Представление интересов первичной профсоюзной организации перед работодателем, иными органами и организациями	Работа и оперативное реагирование на запросы работодателя, иных органов и организаций	постоянно	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Внесение предложений по защите индивидуальных и коллективных социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов членов профсоюзного комитета	Соответствие нормам действующего законодательства	1 предложение	5
	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива, поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие конфликтных ситуаций	0	10

* исходя из 100-балльной системы.

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ «Ачинский
торгово-экономический техникум»

Виды выплат
стимулирующего характера, размер и условия их осуществления,
критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения
для заместителей директора и главного бухгалтера за счет средств бюджета
Красноярского края и (или) за счёт средств приносящей доход деятельности

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному у окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель директора	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Организация деятельности Учреждения обеспечивающая соответствие Учреждения требованиям учредителя, надзорных органов и удовлетворенность участников образовательного процесса	отсутствие претензий со стороны учредителя, надзорных органов, директора Учреждения, граждан	40%
		Обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии Учреждения	Отсутствие травм, несчастных случаев	20%
		Организация работы по комплектованию Учреждения (за исключением заместителя директора по административно-хозяйственной работе)	выполнение плана набора 100%	10%
		Обеспечение функционирования объектов, находящихся в оперативном управлении у учреждения (территория, здания, сооружения, коммунальные сети и т.д.) для заместителя по административно-хозяйственной работе	Своевременное устранение предписаний надзорных органов	30%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результатив – ность Учреждения	сохранность контингента обучающихся (за исключением заместителя директора по административно-хозяйственной работе)	90%	10%
		Организация системы работы, направленной на профилактику противоправного поведения обучающихся	доля правонарушений, совершенных обучающимися 3%	20%
		организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников (за исключением заместителя директора по административно-хозяйственной	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии 40%, наличие систематической работы центров содействия	20%

	работе)	трудоустройству		
	Организация целевого обучения (за исключением заместителя директора по административно-хозяйственной работе)	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения 1 %	20%	
	Реализация региональных, федеральных, международных программ, проектов (за исключением заместителя по административно-хозяйственной работе)	регионального, федерального, международного уровней	30%	
	Обеспечение сохранности имущества Учреждения в соответствии с нормативными сроками его эксплуатации (для заместителя директора по административно-хозяйственной работе)	100%	50%	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Управленческая культура	Обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач Учреждения	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	10%	
	Обеспечение профессионального развития педагогических работников (за исключением заместителя директора по административно-хозяйственной работе)	Доля педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией не менее 15%	10%	
Обеспечение функционирования и развития учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	100% соответствие требованиям СанПиН закрепленных объектов	20%	
		Устранение предписания в сроки, установленные надзорными органами согласно утвержденному плану	10%	
	Создание условий для обучения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Отсутствие замечаний надзорных органов, директора Учреждения, связанных с нарушением в Учреждении прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10%	
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие обоснованных претензий со стороны директора Учреждения, работников, обучающихся, граждан	100%	40%
	Непрерывное профессиональное развитие	Обеспечение профессионального развития через работу на курсах, семинарах, совещаниях, конференциях	Соответствие нормам законодательства предоставленных отчетов, документов	40%
	Результативность Учреждения	исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения)	99 %-100%	40%
			95 %-98%	30%
	Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с законодательством, учетной политикой Учреждения	отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов, учредителя,	50%	

		директора Учреждения	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами 100%	30%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ «Ачинский
торгово-экономический техникум»

**Размер
персональных выплат руководителю,
заместителям и главному бухгалтеру Учреждения**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов:	
1.1.	до 3-х	30 %
1.2.	свыше 3-х	60 %
2.	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в Учреждении	60 %
3.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
3.1.	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
3.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
3.3.	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников КГБПОУ «Ачинский
торгово-экономический техникум»

**Размер
выплат по итогам работы,
заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения
за счет средств бюджета Красноярского края и (или) за счёт средств
приносящей доход деятельности**

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

<*> Без учета повышающих коэффициентов.