

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

1. Общие положения

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

Трудовым кодексом Российской Федерации;

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»;

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 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края».

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

1.3. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учётом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.4. Для работников, оплата труда которых полностью осуществляется за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма 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 увеличивается (индексируется) с учётом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются законом Красноярского края о краевом бюджете.

2. 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, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к Положению.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со специальной оценкой условий труда (Приложение № 3 к коллективному договору).

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

1) районный коэффициент в соответствии с Постановлением администрации Красноярского края от 21.08.1992 № 311-П «Об установлении районного коэффициента к заработной плате»;

2) процентная надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – надбавка) в соответствии с Законом 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. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) 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;

2) сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;

3) работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается 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;

4) 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 и (или) объема дополнительной работы;

5) другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к Положению.

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4. 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. Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением стимулирующих выплат директору) составляет не менее 25% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору, 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.

4.3. По решению директора, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от 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;

выплаты по итогам работы.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат стимулирующего характера отдельно.

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

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

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (Приложение № 8 к коллективному договору).

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

4.7. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы) устанавливаются директором учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

Размер выплаты конкретному работнику определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты конкретному работнику в плановом периоде;

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

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

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

где:

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

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

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

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, 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.

4.9. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению директора с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате выплат стимулирующего характера 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 (за исключением выплат по итогам работы) устанавливаются в соответствии с Приложением № 3 к Положению.

4.10. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу должностному окладу), ставке заработной платы в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с Приложением № 4 к Положению.

4.11. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне 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 стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законом Российской Федерации от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее – Закон РФ № 82-ФЗ) с учетом районного коэффициента и надбавки, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента и надбавки, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата 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 № 82-ФЗ с учетом районного коэффициента и надбавки, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента и надбавки, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

4.12. При выплатах по итогам работы работникам 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 учреждения;

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.

Размер выплат по итогам работы работникам устанавливается в соответствии с Приложением № 5 к Положению.

5. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера

5.1. Предельное количество должностных окладов директора, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директору учреждения, составляет 22,0 должностных окладов директора в год с учетом районного коэффициента и надбавки.

5.2. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера директору с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного пунктом 5.1. настоящего раздела.

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

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

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

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

5.3. Оплата труда директору с долей планируемых доходов от приносящей доход деятельности в текущем году более 90 % осуществляется за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором на 10 – 30 % ниже размера должностного оклада директора.

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

5.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей директора и главного бухгалтера определяются согласно Приложению № 6 к Положению.

5.7. Виды и размер персональных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру определяются согласно Приложению № 7 к Положению.

5.8. При выплатах по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру учитываются:

организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях;

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников

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

**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		
	Секретарь учебной части	17 704
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	Диспетчер учреждения	18 353
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог	21 781
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог, воспитатель, методист, мастер производственного обучения	22 538
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор безопасности жизнедеятельности и защиты Родины, руководитель физического воспитания	23 360

2. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
2 квалификационный уровень	заведующий отделением старший мастер	24 484

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

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Комендант, архивариус, дежурный по общежитию; паспортист, кассир	17 908
Профессиональная квалификационная группа «общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя, лаборант	18 353
4 квалификационный уровень	Механик	20 709
Профессиональная квалификационная группа «общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, юрист-консультант, инженер-программист, программист	18 798
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	21 022

**4. Профессиональная квалификационная группа
общепромышленных профессий рабочих**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, кастелянша, машинист по стирке белья и спецодежды, уборщик производственных и служебных помещений, дворник,	17 336

	сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, помощник повара, буфетчик, кухонный рабочий, грузчик, кладовщик	
Профессиональная квалификационная группа «общеотраслевые должности рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, пекарь, повар	17 908
2 квалификационный уровень	Слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, столяр	18 798
3 квалификационный уровень	Ассистент	19 286

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
Профессиональная квалификационная группа «должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
	Библиотекарь	20 602

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
Заведующий библиотекой	22 222	
Специалист по охране труда	18 798	
Специалист по ГО и ЧС	18 798	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	23 360	

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников

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	за ненормированный рабочий день ¹	8 %
2	за классное руководство ²	2 700 рублей
3	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство 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 в учебных группах очной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы ³	
3.1.	в одной учебной группе в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	5 000 рублей
3.2.	в одной учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000 рублей
3.3.	в двух и более учебных группах в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	10 000 рублей
3.4.	в двух и более учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20 000 рублей
4	за заведование элементами инфраструктуры ³	950 рублей
5	за проверку письменных работ с учётом фактического объема учебной нагрузки ⁴	за 1 час:
5.1.	преподавателям	80 рублей
6	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» ⁵	2 500 рублей

7	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» ⁵	2 500 рублей
---	---	--------------

 <1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700 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 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

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

<3> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента и надбавки:

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство 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> Количество письменных работ по дисциплинам определяются рабочими учебными планами программ подготовки специалистов среднего звена и программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих.

<5> Без учета нагрузки.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников

**Виды, условия, размер и порядок
установления выплат стимулирующего характера, в том числе
критерии оценки результативности и качества труда работников***

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
Руководитель структурного подразделения, заведующий отделением, старший мастер, методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Информатизация управленческой деятельности	использование информационных технологий в управленческой деятельности	10
	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	отсутствие замечаний директора или надзорных органов (по результатам проверки)	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обновление содержания образовательных программ	все образовательных программы разработаны с участием работодателей	10
	Организация работы по социальному партнерству	заключен договор социального партнерства	10
	Трудоустройство выпускников	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) не менее 67,7%	20
	Повышение квалификации инженерно-педагогических работников	не менее 20% работников прошли стажировку, курсы повышения квалификации за последний год	10
	Позиционирование	постоянное освещение	25

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

	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций	10
Педагогические работники: преподаватели, мастера производственного обучения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение безопасности образовательного процесса	соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и гигиеническими нормативами (далее - СанПиН)	10
	Удовлетворенность участников образовательного процесса	отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся	качество обученности обучающихся более 50%	10
	Трудоустройство выпускников	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) - не менее 67,7%	20
	Сохранность контингента обучающихся	посещаемость обучающихся 90% и более	10
	Достижения обучающихся	участие в муниципальных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	10

	Выплаты за качество выполняемых работ		
Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций	не менее 50% учебных занятий проводятся с использованием новых педагогических технологий или их элементов	10	
	один открытый урок, одно открытое мероприятие с применением инновационных технологий	10	
Проведение научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации	выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках, деловых программах	10	
Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса	проведение мероприятий с обучающимися за рамками классного руководства (за одно мероприятие)	10	
	проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие)	10	
	участие в разработке и реализации проекта	25	
	проведение серии внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о важном», «Семьеведение» (за одно, но не более 20)	5	
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Отсутствие правонарушений, совершенных	отсутствие обучающихся или снижение доли обучающихся на 10% и	20

педагог дополнительного образования, педагог- организатор, руководитель физического воспитания, преподаватель- организатор основ безопасности и защиты Родины	обучающимися	более за отчетный период, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, наркологическом диспансере	
	Обеспечение занятости обучающихся	охват всех обучающихся, состоящих на профилактическом учете, а также всех несовершеннолетних обучающихся внеурочной занятостью	20
	Своевременное информирование директора о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Достижения обучающихся	участие в муниципальных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических	20	

		конференциях, конкурсах профессионального мастерства	
	Результаты выполнения программы по воспитанию	кураторство направлений молодежного пространства: спортивный клуб, медицентр, клуб Большой перемены и другие (за одно, но не более 30)	10
	Профилактическая, индивидуальная работа с обучающимися	охвачено не менее 80% обучающихся	10
		реализация наставничества (приказ о закреплении наставника)	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Организация деятельности студенческого спортивного, военно-патриотического и других клубов	доля обучающихся, посещающих студенческие спортивный, военно-патриотический и другие клубы, не менее 30%	50
	Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса	проведение мероприятий с обучающимися за рамками классного руководства (за одно мероприятие)	10
		проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие)	10
		проведение серии внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о важном», «Семьеведение» (за одно, но не более 20)	5
Учебно-вспомогательный персонал: заведующий библиотекой,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Охват читателей	не менее 80% обучающихся и работников, пользуются	20

библиотекарь		библиотечным фондом учреждения, а также к подключенной в учреждении электронной библиотечной системе	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	более 80% библиотечного фонда сохраняются и используются в учреждении	30
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Сопровождение обучающегося в исследовательской деятельности	участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	20
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	проведение выставок, бесед, встреч (за одно мероприятие)	3
		использование информационных технологий в работе библиотеки	10
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	участие в мероприятиях на уровне учреждения, муниципальных, краевых мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках (одно мероприятие)	3
Юрисконсульт	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие подготовленных документов установленным требованиям	20
	Подготовка локальных нормативных актов учреждения и	отсутствие замечаний надзорных органов по своевременной	30

	своевременное внесение изменений	актуализации локальных нормативных актов	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление юридических консультаций для обучающихся и работников учреждения	за одну консультацию	5
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Разрешение конфликтных ситуаций	выиграно судебных дел, заключено мировых соглашений не менее 85% от общего количества за отчетный период	30
Повар, пекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний Роспотребнадзора	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний Роспотребнадзора	30
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие жалоб, отказов обучающихся от приема пищи	30
Учебно-вспомогательный персонал: комендант, архивариус, дежурный по общежитию; паспортист, кассир, механик, гардеробщик, кастелянша, машинист по стирке белья и	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	40
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		

спецодежды, уборщик производственных и служебных помещений, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, помощник повара, буфетчик, кухонный рабочий, грузчик, кладовщик, водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудовани я, слесарь- сантехник, слесарь-ремонтник, столяр, ассистент	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	20	
		постоянное проведение погрузочно- разгрузочных работ	20	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ресурсосбережение при выполнении работ	экономия материальных средств	10	
	Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	обеспечение бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	20	
	Инициатива и творческий подход к организации	предложение администрации учреждения по рациональному использованию имущества и материалов (за одно предложение)	5	
	Качество выполняемых работ	отсутствие замечаний к качеству выполняемых работ	10	
Благоустройство территории учреждения	обслуживание спортивного городка, зеленой зоны ландшафтного дизайна	30		
Специалист по кадрам, экономист, бухгалтер, ведущий бухгалтер, инженер- программист, программист, специалист по охране труда, специалист по ГО и ЧС, секретарь руководителя, секретарь учебной части, диспетчер учреждения, лаборант	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение законодательства	отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	60	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение, его использование в работе учреждения	стабильное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	30	
Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	30		

	Осуществление дополнительных работ	постоянно выполнение дополнительных работ	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Работа с входящей корреспонденцией	своевременная подготовка ответов	30
	Качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку	10
	Инициатива и творческий подход к работе	предложения администрации учреждения по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов (одно предложение)	10
		участие в реализации образовательных проектов	50
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	действуют пространства для обучающихся: студенческий спортивный клуб, студенческий театр, медицентр, клуб Большой перемены, Добро. Центр и другие (за каждое, но не более 30)	10
		не менее 90% обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, вовлечены в общественно полезную деятельность	10
		не менее 80% обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, охвачены дополнительным образованием	20

		не менее 90% обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, в отношении которых организовано индивидуальное сопровождение, закреплен наставник	30
	Взаимодействие с участниками образовательного процесса	не менее 90% рабочих программ воспитания, в проектировании, разработке и корректировке которых принимал участие советник по воспитанию	20
		количество мероприятий, организованных совместно с педагогическими работниками в рамках реализации программы воспитания (за каждое, но не более 20)	5
		количество договоров, заключенных с социальными партнерами: общественно-государственными детско-юношескими организациями, общественными объединениями, бизнес-сообществами, филармониями, библиотеками и прочими (за каждый, но не более 20)	5
		количество мероприятий, организованных совместно с представителями родительской общественности в рамках реализации программы воспитания (за каждое, но не более 20)	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Организация взаимодействия с молодежными общественными объединениями	не менее 50% обучающихся от общего контингента вовлеченных в мероприятия Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых»	20
		не менее 15% обучающихся от общего контингента вовлечены в деятельность студенческого самоуправления	10
		не менее 30% обучающихся от общего контингента вовлечены в деятельность волонтерского движения	10
		количество мероприятий, проведенных с обучающимися из числа волонтеров (за каждое, но не более 20)	5
	Выявление и развитие у обучающихся способностей к профессиональной, научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	не менее 80% обучающихся от общего контингента приняли участие в программах, проектах всероссийского уровня	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых	количество выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и прочее (за каждую единицу, но не более 20)	5

	образовательных технологий		
	Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	количество выступлений по актуальным вопросам организации воспитания обучающихся и обмену опытом реализации успешных практик воспитания на региональном и всероссийском уровне (за каждое, но не более 15)	5
		участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождении педагогической практики студентов, в грантовых и молодежных конкурсах, наставничество (за каждое, но не более 20)	5

 <*> Исходя из 100-балльной системы.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников

Размер персональных выплат работникам

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1	2	3
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 ³	3500 рублей
	1.3. При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	1.4. При наличии ученой степени кандидата наук 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 образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
3	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику краевой государственной профессиональной образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) ⁴	5 000 рублей
4	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	2 500 рублей
	первой квалификационной категории	1 500 рублей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

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

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

<4> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями осуществляется с применением районного коэффициента и надбавки:

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 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

Размер выплат по итогам работы работникам

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

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников

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

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Заместитель директора	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 %
	Организация проведения мероприятий, включенных в государственное задание	организация мероприятий, включенных в перечни мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25 %)	5 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5 %
		организация участия обучающихся в мероприятиях муниципального и регионального уровней	5 %
		не менее 50 % педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»	9 %
		организация работы филиалов, загородных баз, оздоровительных лагерей (за каждую единицу,	10 %

		для заместителей по административно-хозяйственной работе)	
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность учреждения	доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, - не менее 30 %	9 %
		доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии)- не менее 67,7 %	9 %
		доля правонарушений, совершенных обучающимися не более 1 % от общего количества обучающихся	5 %
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие письменных замечаний, претензий учредителя, руководителя учреждения, граждан	14 %
		соблюдение сроков представления финансовой отчетности, соответствие сданных отчетных документов нормам законодательства	14 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Эффективность работы по устранению замечаний надзорных органов	своевременное выполнение согласованных с учредителем планов мероприятий по устранению замечаний	9 %
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение в течение года кассового плана, по итогам года – бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения: 99 % – 100 % 95 % – 98 %	14 %
			9 %
		отсутствие замечаний со стороны надзорных органов к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения	9 %

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников

Размер персональных выплат заместителям директора, главному бухгалтеру

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	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 ²	3500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ²	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук	1 750 рублей

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

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

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников

Размер выплат по итогам работы заместителям директора, главному бухгалтеру

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%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний, комиссией Учреждения	18%
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	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%
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	14%
	реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	28%
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ, руководителя учреждения	18%
Результаты государственной итоговой аттестации обучающихся	доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 балл и выше, не ниже 10%	18%

ов		щихся в классе							наставник" , руб.	12%)										
30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50

Директор _____

Бухгалтер _____

От работодателя:

Директор КГБПОУ «Ачинский
торгово-экономический техникум»

 В.Ю. Головин

24 декабря 2025 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

 О.Г. Ускова

24 декабря 2025 г.