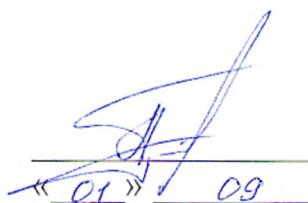


СОГЛАСОВАНО:
заместитель министра образования
Красноярского края



А.И. Петенёв
2025г.

УТВЕРЖДАЮ:
директор краевого государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
«Техникум индустрии гостеприимства
и сервиса»



И.В. Берилло
2025г.

**Положение
об оплате труда работников краевого государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
«Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»**

Положение принято на общем
собрании трудового коллектива
краевого государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения «Техникум индустрии
гостеприимства и сервиса»
протокол № 1/2025 от «16» июня 2025г.

г. Красноярск, 2025

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», уставом краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса» (далее – Учреждение) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников автономного Учреждения, подведомственного министерству образования Красноярского края.

1.3. Заработная плата работников Учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

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

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным 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 минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных настоящим положением.

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

1.8. Выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера устанавливаются от оклада (должностного оклада).

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения

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

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения (за исключением заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения) устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

1.2. Размеры должностных окладов заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливается директором Учреждения в следующих размерах:

заместителю директора по учебно-производственной работе Учреждения – на 10 % ниже размера должностного оклада директора Учреждения;

главному бухгалтеру Учреждения – на 10 % ниже размера должностного оклада директора Учреждения;

заместителю директора по учебно-воспитательной работе Учреждения – на 15 % ниже размера должностного оклада директора Учреждения;

заместителю директора по учебно-методической работе Учреждения – на 20 % ниже размера должностного оклада директора Учреждения;

заместителю директора по административно-хозяйственной работе – на 20 % ниже размера должностного оклада директора Учреждения.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими

условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

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

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

2.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры компенсационных выплат работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе настоящего Положения, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.1. Работникам Учреждения по решению директора Учреждения в пределах фонда оплаты труда, 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.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены.

3.2. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) работникам Учреждения осуществляется руководителем Учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (далее – Комиссия).

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

3.2.2. Комиссия может рекомендовать установление выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) и их размер открытым голосованием при условии присутствия на ее заседании не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

3.2.3. С учетом мнения Комиссии руководитель Учреждения принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) работникам Учреждения.

3.3. Руководитель Учреждения при принятии решения об установлении выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) работникам Учреждения вправе учитывать аналитическую информацию представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

3.5. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы) устанавливаются руководителем Учреждения ежеквартально и выплачиваются ежемесячно.

3.6. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

3.7. Виды выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы), условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения кроме заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера Учреждения определяются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Виды выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы), размер и условия осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера

Учреждения определяются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

3.8. Персональные выплаты работникам Учреждения устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной законом Красноярского края.

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

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

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работнику Учреждения 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 работнику Учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

3.8.3. Размер персональных выплат работникам Учреждения (за исключением заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера Учреждения) определяется согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

3.9. При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы учитывается время (не менее 6 месяцев), фактически отработанное в течение года, а также личный вклад работника Учреждения, внесенный в результаты деятельности Учреждения.

3.10. Размер стимулирующих выплат по итогам работы для каждого конкретного работника Учреждения устанавливается приказом директора.

3.11. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются уволенным работникам Учреждения.

3.12. Время нахождения работника Учреждения в ежегодном оплачиваемом отпуске либо в дополнительном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления выплаты по итогам работы.

3.13. При установлении стимулирующих выплат по итогам работы работникам Учреждения могут учитываться как одно, так и несколько оснований.

3.14. При установлении стимулирующих выплат по итогам работы работникам Учреждения (за исключением заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера Учреждения) учитываются:

участие в организации мероприятий;

участие в инновационной деятельности;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период (квартал, полугодие, год);

результативность обучающихся в конкурсах, мероприятиях.

3.15. При установлении стимулирующих выплат по итогам работы заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях;

организация проведения важных конкурсов, мероприятий;

организация и проведение важных работ, мероприятий;

результаты государственной итоговой аттестации, в форме демонстрационного экзамена.

3.16. Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения (за исключением заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера Учреждения) при установлении стимулирующих выплат по итогам работы, определяются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

Размер стимулирующих выплат по итогам работы заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения определяется согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

4. Единовременная материальная помощь

4.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи. 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).

4.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 4.1 настоящего раздела.

4.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
краевого государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
«Техникум индустрии гостеприимства
и сервиса»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников краевого государственного
автономного профессионального образовательного учреждения
«Техникум индустрии гостеприимства и сервиса» (далее – Учреждение)
(за исключением заместителей руководителя Учреждения и главного
бухгалтера 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	
	13049
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	13253 <1>
2 квалификационный уровень	13698
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	16769
2 квалификационный уровень	17126
3 квалификационный уровень	17883
4 квалификационный уровень	18705

**2. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих»**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих»	

первого уровня»	
1 квалификационный уровень	13253
2 квалификационный уровень	13476
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13698
2 квалификационный уровень	14143
3 квалификационный уровень	14631
4 квалификационный уровень	16054
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	14143
2 квалификационный уровень	14631
3 квалификационный уровень	15161
4 квалификационный уровень	16367
5 квалификационный уровень	17567
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	18193
2 квалификационный уровень	19618
3 квалификационный уровень	20419

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	12681
2 квалификационный уровень	12849
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13253
2 квалификационный уровень	14143
3 квалификационный уровень	14631
4 квалификационный уровень	15742

4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <1>	
1 квалификационный уровень	19088
2 квалификационный уровень	19829
3 квалификационный уровень	20667

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

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	17567
Специалист по охране труда	14143
Специалист по охране труда II категории	14631
Специалист по охране труда I категории	15161
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18705

Приложение № 2
 к Положению об оплате труда
 краевого государственного
 автономного профессионального
 образовательного учреждения
 «Техникум индустрии гостеприимства
 и сервиса»

Виды и размеры компенсационных выплат работникам краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса» за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
2	за ненормированный рабочий день <1>	10 %
3	за классное руководство, кураторство <2>	2700 рублей
4	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы <3>	
4.1	в одной учебной группе в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	5000 рублей
4.2	в двух и более учебных группах в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	10000 рублей
5	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
6	за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки: преподавателям профессиональных образовательных учреждений	за 1 час: 80 рублей
7	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» <4>	2500 рублей

за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» <4>	2500 рублей
--	-------------

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

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

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (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 СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

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

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

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

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

<4> Без учета нагрузки.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
краевого государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
«Техникум индустрии гостеприимства
и сервиса»

**Размер персональных выплат работникам
краевого государственного автономного профессионального
образовательного учреждения «Техникум индустрии гостеприимства
и сервиса» (далее – Учреждение) (за исключением заместителей
Учреждения и главного бухгалтера Учреждения)**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Пределный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <1>
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени <2> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <3> при наличии ученой степени доктора наук <3> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <3> при наличии ученой степени кандидата наук <3>	5000 рублей 3500 рублей 1750 рублей 1750 рублей
2	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1750 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>	5000 рублей
4	за наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории	2500 рублей

первый квалификационной категории	1500 рублей
-----------------------------------	-------------

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

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

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

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

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

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

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

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
краевого государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
«Техникум индустрии гостеприимства
и сервиса»

Виды выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы), условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса» (далее – учреждение) кроме заместителей учреждения и главного бухгалтера учреждения

Раздел 1. Виды выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы), условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения кроме заместителей учреждения и главного бухгалтера учреждения за счет средств краевого бюджета

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество в %
Руководитель Учебного центра профессиональной квалификации, руководитель Специализированного центра компетенций, заведующий отделением, заведующий практикой, заведующий отделением дополнительного образования, старший мастер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Информатизация управленческой деятельности	использование информационных технологий в управленческой деятельности	10
	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов (по результатам проверки)	10
	Обеспечение безопасности образовательного	соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности,	10

процесса	противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и гигиеническими нормативами (далее – СанПиН)	
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	20
Непрерывное профессиональное развитие	Реализация инновационных программ, проектов Наполняемость сайта (количество проектов, выставленных на официальном сайте учреждения 1)	30 10
Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных претензий со стороны Министерства образования Красноярского края, директора, граждан	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
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 педагогических работников	не менее 20% работников прошли стажировку, курсы повышения квалификации за последний год	10
Позиционирование учреждения	постоянное освещение деятельности учреждения в Средствах массовой информации, участие в обновлении сайта образовательного учреждения, публикации в официальных сообществах учреждения в социальных сетях (далее – гос. паблик)	25
Результативность учреждения	Охват внеурочной деятельностью (50% контингента группы) Выполнение работ, не входящих в круг	30 70

	функциональных обязанностей	
	Интенсивность труда при выполнении особо важных и срочных работ	90
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, кураторства (за одно мероприятие)	5
	проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие)	5
	участие в разработке и реализации проекта	25
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
Качество выполняемых работ	Замечания по качеству	10
Наставничество	Наличие молодых специалистов	10
Педагогические работники: преподаватели,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	

мастера производственного обучения, педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, методист, прочие педагогические работники согласно штатному расписанию	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
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	20
	Привитие норм и правил совместного проживания обучающихся (поведения и общения)	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	20
	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	охват всех обучающихся, состоящих на профилактическом учете, а также всех несовершеннолетних обучающихся внеурочной занятостью	40
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетним и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30

ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся		
Обеспечение занятости обучающихся	Отсутствие самовольных уходов обучающихся из учреждения, являющихся детьми- сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей. Охват обучающихся, состоящих на профилактическом учете, неурочной деятельностью 100%	30 20
Непрерывное профессиональное развитие	Реализация инновационных программ, проектов Наличие публикаций Наполняемость официального сайта учреждения (количество проектов, выставленных на официальный сайт учреждения 1)	30 10 10
Удовлетворенность участников образовательного процесса	отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	5
Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных претензий со стороны Министерства образования Красноярского края, директора, граждан организация работы с обучающимися, проживающими в общежитии Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	20 40 30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		

Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся	качество обученности обучающихся более 50%	10
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат (Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся)	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, грантов, связанных с образовательной деятельностью (в том числе призовое место)	30
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	20
Профилактическая, индивидуальная работа с обучающимися	Процент охвата обучающихся (50% контингента группы)	20
Руководство методическими комиссиями	Наличие	15
Оперативность работы	Замечания по оперативности (отсутствуют)	10
Участие в мероприятиях	Обслуживание праздников	20
	Проведение дня именинника, праздников для обучающихся	30
Позиционирование учебного заведения	Участие в обновлении информации на сайте учебного заведения	20
Результативность учреждения	Охват внеурочной деятельностью (50% контингента группы)	30

	Выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей	70
	Интенсивность труда при выполнении особо важных и срочных работ	90
Результаты выполнения программы по воспитанию	Кураторство направлений молодежного пространства: медиацентр, клуб Большой перемены и другие (за одно, но не более 30)	10
Обновление содержания образовательных программ	все образовательных программы разработаны с участием работодателей	10
Повышение квалификации педагогических работников	не менее 20% работников прошли стажировку, курсы повышения квалификации за последний год	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, кураторства (за одно мероприятие)	10
	проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие)	10
	участие в разработке и реализации проекта	25

	проведение серии внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о важном», «Семьеведение» (за одно, но не более 20)	5	
Организация деятельности студенческого спортивного, военно-патриотического и других клубов	Доля обучающихся, посещающих студенческий спортивный клуб, не менее 30%	50	
Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	Количество педагогических работников, получивших квалификационную категорию (за одного работника)	5	
Активное взаимодействие с субъектами профилактики (отдел полиции, отдел опеки и попечительства)	Совместные мероприятия	30	
Качество выполняемых работ	Замечания по качеству	10	
Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Отсутствие конфликтных ситуаций	10	
Наставничество	Наличие молодых специалистов	10	
Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности	обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (за одну публикацию) выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учреждении (за одно выступление)	15 10	
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 учреждения, пользуются библиотечным фондом учреждения, а также к	20

		подключенной в учреждении электронной библиотечной системе	
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	10
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) использование информационных технологий в работе библиотеки	3 10
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	участие в мероприятиях на уровне учреждения, муниципальных, краевых мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках (одно мероприятие)	3
Учебно- вспомогательный и обслуживающий персонал: механик, комендант, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования , столяр, водитель автомобиля, ведущий юристконсульт, специалист по	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
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах,	соответствие подготовленных документов установленным требованиям	20

<p>кадрам, электроник, ведущий электроник, ведущий экономист, бухгалтер, ведущий бухгалтер, секретарь учебной части, лаборант, диспетчер образовательного учреждения, архивариус, фельдшер, заместитель главного бухгалтера, гардеробщик, дежурный по общежитию, кастелянша, прочий персонал согласно штатному расписанию</p>	проектах, конкурсах		
	Подготовка локальных нормативных актов учреждения и своевременное внесение изменений	отсутствие замечаний надзорных органов по своевременной актуализации локальных нормативных актов	30
	Соблюдение законодательства	отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	60
	Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных претензий со стороны учредителя, директора, граждан	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	20
		постоянное проведение погрузочно-разгрузочных работ	20
	Осуществление юридических консультаций для обучающихся и работников учреждения	наличие	30
	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
	Выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей	постоянно выполнение дополнительных работ	70
	Интенсивность труда при исполнении особо важных и срочных работ	100% исполнение	90

Контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов	10% экономия ресурсов	50
За содержание автотранспортных средств и гаража в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	постоянно	50
За мелко срочный ремонт автомобиля	постоянно	50
Оформление документов об образовании	постоянно	50
Обеспечение функционирования объектов, находящихся в оперативном управлении у образовательного учреждения (территория, коммунальные сети, здания и сооружения и т.д.)	отсутствие аварийных ситуаций	90
Ведение табеля учета рабочего времени	постоянно	100
Обеспечение безопасности образовательного процесса	соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с СанПиН	20
Обработка и предоставление информации	отсутствие замечаний	10
Ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	20
Организация работы с обучающимися, проживающими в общежитии	Проведение мероприятий разного уровня	40

Отсутствие претензий со стороны контролирующих органов	отсутствие	40
Отсутствие претензий со стороны налоговых органов	отсутствие	40
Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности	отсутствие	30
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 работе	предложение администрации учреждения по рациональному использованию имущества и материалов (за одно предложение)	10
	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	10
Качество выполняемых работ	отсутствие замечаний к качеству выполняемых работ, отсутствие возврата документов на доработку	10
Благоустройство территории учреждения	обслуживание спортивного городка, зеленой зоны ландшафтного дизайна	30
Разрешение конфликтных ситуаций	выиграно судебных дел, заключено мировых соглашений не менее 85% от общего количества за отчетный период	30
Работа с входящей корреспонденцией	своевременная подготовка ответов	30
Наставничество	наличие молодых специалистов на практике	10
Исполнительская дисциплина, качественное ведение учетно-отчетной	отсутствие замечаний	50

	документации (ведение журналов, своевременное представление материалов, отчетов, выполнение поручений и др.)		
	Контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний	50
	Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	100%	30
	Сохранность имущества образовательного учреждения	100%	90
	Инициатива и творческий подход к работе	предложения администрации учреждения по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов (одно предложение) участие в реализации образовательных проектов	10 50
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее - советник директора)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	действуют пространства для обучающихся: студенческий спортивный клуб, студенческий театр, медиацентр, клуб Большой перемены, Добро.Центр и другие (за каждое, но не более 30)	10
		не менее 90% обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, вовлечены в общественно полезную деятельность	10
		не менее 80% обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, охвачены дополнительным	20

	образованием 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 директора количество мероприятий, организованных совместно с педагогическими работниками в рамках реализации программы воспитания (за каждое, но не более 20)	20 5
	количество договоров, заключенных с социальными партнерами: общественно-государственными детскими-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
Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях	в образовательной организации выстроена система информирования обучающихся/педагогов/родителей о всероссийских мероприятиях для детей и молодежи	20
Выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей	постоянно выполнение дополнительных работ	70
Интенсивность труда при исполнении особо важных и срочных работ	100% исполнение	90
Выплаты за качество выполняемых работ		
Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и	количество выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и прочее (за каждую единицу, но не более 20)	5

воспитания, продуктивное использование новых 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
Исполнительская дисциплина, качественное ведение учетно-отчетной документации (ведение журналов, своевременное представление материалов, отчетов, выполнение поручений и др.)	отсутствие замечаний	50
Качество выполняемых работ	отсутствие замечаний к качеству выполняемых работ, отсутствие возврата документов на доработку	10

Раздел 2. Виды выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы), условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения кроме заместителей учреждения и главного бухгалтера учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество в %
Заведующий производством, повар, кухонный рабочий, кондитер, руководитель УПК	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню	отсутствие замечаний Роспотребнадзора	30
	Отсутствие обоснованных претензий со стороны учредителя, директора, граждан	отсутствие дисциплинарных взысканий	20
	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	постоянно	30
	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности	постоянно	30
	Отсутствие претензий со стороны контролирующих органов	отсутствие	40
	Ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	20
	Обработка и предоставление информации	наличие замечаний	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний Роспотребнадзора	30

Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню	замечания Роспотребнадзора	30
Объем выработанной продукции	более 50% 100%	30 50
Выплаты за качество выполняемых работ		
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие жалоб, отказов обучающихся от приема пищи	30
Ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	20
Соблюдение законодательства	Отсутствие штрафов, дисциплинарных взысканий, замечаний	60
соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	отсутствие замечаний администрации учебного заведения, учредителя, надзорных органов, потребителей услуг по соблюдению санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	90

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
краевого государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
«Техникум индустрии гостеприимства
и сервиса»

**Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда
работников краевого государственного автономного профессионального
образовательного учреждения «Техникум индустрии гостеприимства и
сервиса» (далее – Учреждение) (за исключением заместителей директора
Учреждения и главного бухгалтера Учреждения) при установлении
стимулирующих выплат по итогам работы**

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

Приложение № 6
 к Положению об оплате труда
 краевого государственного
 автономного профессионального
 образовательного учреждения
 «Техникум индустрии гостеприимства
 и сервиса»

Виды выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы), размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса» (далее – учреждение) для заместителей директора учреждения и главного бухгалтера учреждения

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
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	10 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %
	организация проведения мероприятий, включенных в государственное задание	организация мероприятий, включенных в перечни мероприятий, утвержденных учредителем (за каждую единицу, но не более 25%)	5 %
	обеспечение безопасности образовательного процесса	соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной	10 %

	безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и гигиеническими нормативами (далее – СанПиН)	
ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	20 %
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 %
оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие подготовленных документов установленным требованиям	20 %
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»	10 %
	организация работы филиалов, загородных баз, оздоровительных лагерей (за каждую единицу, для заместителей по административно-хозяйственной работе)	10 %
осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в	20 %

учреждении		
обеспечение функционирования объектов, находящихся в оперативном управлении у образовательного учреждения (территория, коммунальные сети, здания и сооружения и т.д.)	Отсутствие аварийных ситуаций	90 %
контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов	10% экономия ресурсов	50 %
сохранность контингента обучающихся	посещаемость обучающихся 90% и более	10 %
ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	20 %
организация работы с обучающимися, проживающими в общежитии	наличие обучающихся проживающих в общежитии, более 30 чел.	40 %
отсутствие претензий со стороны контролирующих органов	отсутствие	40 %
отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности	отсутствие	30 %
выплаты за качество выполняемых работ		
бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	обеспечение бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	20 %
исполнительская дисциплина, качественное ведение учетно-отчетной документации (ведение журналов, своевременное представление материалов, отчетов, выполнение поручений и др.)	отсутствие замечаний	50 %
результативность учреждения	доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, - не менее 30%	10 %

	доля выпускников, грубоустроившихся по полученной специальности (профессии) – не менее 67,7%	10 %	
	доля правонарушений, совершенных обучающимися не более 1% от общего количества обучающихся	5 %	
	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %	
	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Главный бухгалтер	ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие письменных замечаний, претензий учредителя, руководителя учреждения, граждан	15 %
		соблюдение сроков представления финансовой отчетности, соответствие сданных отчетных документов нормам законодательства	15 %
	ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	20 %
	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 %
	оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие подготовленных документов установленным требованиям	20 %
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	эффективность работы по устранению замечаний надзорных органов	своевременное выполнение согласованных с учредителем планов мероприятий по устранению замечаний	10 %
	отсутствие претензий со стороны налоговых органов	Отсутствие	40 %
	контроль за экономным использованием	10% экономия ресурсов	50 %

материальных, трудовых и финансовых ресурсов выплаты за качество выполняемых работ		
исполнительская дисциплина, качественное ведение учетно-отчетной документации (ведение журналов, своевременное представление материалов, отчетов, выполнение поручений и др.)	отсутствие замечаний	50 %
Эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение в течение года кассового плана, по итогам года - бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения: 99% - 100% 95% - 98%	15 % 10 %
	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения	10 %

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
краевого государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
«Техникум индустрии гостеприимства
и сервиса»

**Размер персональных выплат заместителям директора краевого
государственного автономного профессионального образовательного
учреждения «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»
(далее – учреждение) и главному бухгалтеру учреждения**

№ 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> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <2> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <2> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <2>	5000 рублей 3500 рублей 1750 рублей 1750 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
 краевого государственного
 автономного профессионального
 образовательного учреждения
 «Техникум индустрии гостеприимства
 и сервиса»

**Размер стимулирующих выплат по итогам работы
 заместителям директора краевого государственного автономного
 профессионального образовательного учреждения «Техникум индустрии
 гостеприимства и сервиса» (далее – учреждение)
 и главному бухгалтеру учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: международном уровне федеральном уровне межрегиональном уровне региональном уровне	75 % 50 % 35 % 20 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	20 %
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня мероприятие федерального уровня мероприятие межрегионального уровня мероприятие регионального уровня	50 % 40 % 30 % 20 %
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	15 % 30 %
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	20 %
Результаты государственной итоговой аттестации, в форме демонстрационного экзамена	доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации (профильный уровень) 48 баллов (60% выполнения задания) и выше, не ниже 10%	20 %