

Министерство образования Иркутской области  
Государственное автономное профессиональное образовательное  
учреждение Иркутской области  
«Ангарский техникум общественного питания и торговли»

СОГЛАСОВАНО  
Министр образования  
Иркутской области



Парфенов М.А.

23.10.2023

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГАПОУ ИО АТОПТ



Карп С.А.

№ 187 от «23» 10 2023г.

СОГЛАСОВАНО  
на общем собрании  
трудового коллектива  
ГАПОУ ИО АТОПТ  
Протокол № 49 от «31» августа 2023г.

Положение об оплате труда работников Государственного автономного  
профессионального образовательного учреждения Иркутской области  
«Ангарский техникум общественного питания и торговли»

2023 год

## Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Ангарского техникума общественного питания и торговли» (далее – учреждение, Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», Примерным положением об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области, утвержденным приказом министерства образования Иркутской области от 7 ноября 2017 года № 93-мпр.

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников учреждения и определяет:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
- 5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- 6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

2. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

3. Наименование должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

4. Заработная плата, материальная помощь, единовременная выплата к отпуску работников, в том числе занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

5. Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате определены в Приложении 6 к настоящему Положению.

6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **Глава 2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, – с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с настоящим Положением.

8. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждения определены в Приложении 1 к настоящему Положению.

## **Глава 3. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

9. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в Приложении 2 к настоящему Положению;

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

10. Доплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, при наличии результата специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места).

11. Работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, в следующих размерах:

1) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, - 10 процентов, без проведения проверочных мероприятий – 5 процентов должностного оклада;

2) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», 30 процентов должностного оклада.

12. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждения производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

13. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

14. Работникам учреждения, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится соответствующая доплата.

Перечень работников учреждения, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются директором учреждения.

15. К заработной плате, материальной помощи, единовременной выплате к отпуску работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

#### **Глава 4. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

16. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, предусмотренных Приложением 4 к настоящему Положению:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения, должен составлять не более 20 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с утвержденным директором учреждения и согласованным с министерством образования Иркутской области (далее – министерство) штатным расписанием.

17. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения в размере до 30 процентов.

18. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению, в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в учреждение с другой работы, следующие:

- 1) трудоустройство в течение одного месяца:
  - со дня увольнения из учреждений, указанных в пункте 21 настоящего Положения;
  - после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях, указанных в пункте 21 настоящего Положения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 21 настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;

со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;

со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным учреждением, функции и полномочия которого осуществляет министерство;

2) трудоустройство в течение шести месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией государственного учреждения, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство, либо сокращением численности штата работников учреждений, указанных в пункте 21 настоящего Положения;

со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

19. При совмещении должностей (профессий), при расширении зон обслуживания, при увеличении работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

20. Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа директора учреждения ежегодно.

21. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство;

замещение государственных должностей;

замещение муниципальных должностей;

работа в государственных учреждениях Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство;

работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;

работа в муниципальных образовательных организациях Иркутской области;

работа на должностях в профсоюзных органах;

работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

22. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, устанавливается директором учреждения, на основании акта комиссии по установлению трудового стажа, созданной в учреждении. Состав указанной комиссии утверждаются директором учреждения.

23. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе (в случае если в соответствии с законодательством Российской Федерации трудовая книжка на работника не оформляется и не ведется), заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной подписью (при её наличии у работодателя), а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики,

письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

24. Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени.

25. Размер премиальных выплат по итогам работы за полугодие и год устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

26. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливается локальными нормативными актами учреждения.

27. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются надбавки за профессиональное развитие и надбавка по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ.

28. Работникам учреждения, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за ученое звание доцента – 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за ученое звание профессора – 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

29. Педагогическим работникам устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

работникам образовательных организаций, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник

образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», знак отличия «Отличник просвещения», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», - 10 процентов оклада (ставки).

30. Молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет, включительно, завершивших обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраиваемым на работу в соответствии с полученной квалификацией, устанавливается следующая надбавка за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления надбавки за профессиональное развитие молодым специалистам являются:

наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работа в учреждении по специальности.

31. Надбавка за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливается педагогическим работникам (с учетом педагогической нагрузки) за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации (Приложение 7 к настоящему Положению).

32. Максимальный размер надбавки по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ не может превышать 0,2 оклада (должностного оклада) работника учреждения.

33. Не допускается установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

34. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является директор учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель трудового коллектива. Порядок деятельности комиссии утверждается нормативным актом учреждения.

35. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждения присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

36. Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

37. На основании протокола комиссии, директор учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в

вопросах определения подходов и критериев их установления.

38. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

### **Глава 5. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ**

39. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных до учреждения.

Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

### **Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ**

40. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения должен составлять не более 20 процентов фонда оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера учреждения, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с согласованным министерством и утвержденным директором учреждения штатным расписанием.

41. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее – работники), и составляет до 9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень работников, относящихся к основному персоналу, утверждается правовым актом министерства.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждения рассчитывается и определяется в соответствии с Порядком определения размера должностного оклада руководителя государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 28 апреля 2017 года № 292-пп.

42. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

43. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 60 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

44. Выплаты компенсационного характера директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Положения с учетом условий труда.

45. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения за преподавательскую работу без занятия штатной должности в учреждении устанавливается доплата за совмещение профессий (должностей) в соответствии с Приложением 8 к



настоящему Положению.

46. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы на основании показателей эффективности деятельности руководителей учреждений, утвержденных правовым актом министерства.

47. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие, установленных в процентном отношении к должностному окладу на основании показателей и критериев эффективности их деятельности, предусмотренных Приложением 5 к настоящему Положению.

Премиальная выплата по итогам работы за полугодие устанавливается заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения на основании показателей и критериев эффективности их деятельности, в размерах, определенных в соответствии с Приложением 9 к настоящему Положению. Максимальный размер (100%) премиальной выплаты по итогам работы за полугодие не может превышать трех должностных окладов заместителя директора или главного бухгалтера соответственно.

Премиальная выплата по итогам работы за полугодие выплачивается исходя из фактически отработанного заместителем директора или главным бухгалтером учреждения времени.

Премиальная выплата по итогам работы за полугодие устанавливается комиссией, созданной в учреждении, и согласовывается с министерством.

48. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения.

## **Глава 7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА**

49. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;

3) смерть члена семьи работника;

4) регистрация брака работника;

5) рождение ребенка у работника.

50. Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников учреждения.

51. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются в пределах объема предоставляемой на соответствующий финансовый год субсидии, а также с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда, локальными нормативными актами учреждения.

52. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 49 настоящего Положения.

53. Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимается министерством на основании письменного заявления директора учреждения с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 49 настоящего Положения.

54. Материальная помощь работнику учреждения предоставляется один раз в рабочий год в размере до 3 окладов (должностных окладов). Директору учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения – один раз в рабочий год в размере до одного минимального размера оплаты труда.

55. Работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата к отпуску (один раз в рабочий год) в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения – в размере одного минимального размера оплаты труда на основании соответствующего письменного заявления в случаях:

- 1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;
- 2) разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части – при предоставлении одной из частей данного отпуска;
- 3) замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией – одновременно с предоставлением данной компенсации.

56. Если при разделии в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата не производилась, она подлежит выплате при предоставлении последней части ежегодного оплачиваемого отпуска.

57. Предоставление единовременной выплаты к отпуску оформляется приказом директора учреждения, а в отношении директора учреждения – правовым актом министерства.

58. Единовременная выплата к отпуску работникам учреждения, директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплачивается в пределах годового объема фонда оплаты труда.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждений Иркутской области «Ангарского  
техникума общественного питания и  
торговли»

## РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПКГ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ (ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ) УЧРЕЖДЕНИЯ

### 1. Работников образования (кроме дополнительного профессионального)

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части	11215
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования Социальный педагог	11429
3 квалификационный уровень	
Мастер производственного обучения Воспитатель Методист Педагог-психолог	11529
4 квалификационный уровень	
Преподаватель Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Руководитель физического воспитания Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11543
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
2 квалификационный уровень	
Заведующий отделением	11556
Старший мастер	

### 2. Служащих

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	10764
Дежурный по общежитию	
Комендант	
Паспортист	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Лаборант	10818
3 квалификационный уровень	
Заведующий столовой	10932
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Инженер - электроник	11469
Специалист по охране труда	
Специалист по кадрам	
3 квалификационный уровень	
Бухгалтер 1 категории	12581
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	13309
Ведущий экономист	

### 3. Рабочих общепромышленных профессий

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	

1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	10174
Гардеробщик	
Дворник	
Кастелянша	
Кладовщик	
Повар	
Подсобный рабочий	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	
Столяр	
Сторож	
Слесарь-ремонтник	
Уборщик служебных помещений	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	11766
Слесарь-сантехник	
Слесарь-электрик	
Водитель автомобиля	

#### 4. Профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
4 квалификационный уровень	
Фельдшер	10794

**5. Работников культуры, искусства и кинематографии,  
профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии**

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	
Заведующий библиотекой	10948

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждений Иркутской области «Ангарского  
техникума общественного питания и  
торговли»

### ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

№ п/п	Наименование выплат компенсационного характера	Основание и размер выплат компенсационного характера
1	Доплата за классное руководство	педагогическим работникам за выполнение обязанностей кураторство группы – в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы).
2	Доплата за проверку письменных работ	педагогическим работникам за проверку письменных работ по русскому языку, литературе – 15 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по данным предметам; математике, иностранному языку, химии и физике – в размере 10 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по данным предметам;
3	Доплата за заведование: учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно- опытными участками	педагогическим работникам за заведование, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями – в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы);
4	Доплата за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы)

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждений Иркутской области «Ангарского  
техникума общественного питания и  
торговли»

**РАЗМЕРЫ  
ВЫПЛАТ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Стаж непрерывной работы	Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от оклада (должностного оклада)
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15



Приложение 4  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждений Иркутской области «Ангарского  
техникума общественного питания и  
торговли»

### ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников учреждения	Критерии эффективности деятельности работников учреждения
<b>I. Должности педагогических работников</b>		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской работе учреждения	Выполнено – 10%
		Не выполнено - 0%
	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения	Выполнено – 5%
		Не выполнено – 0%
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Выполнено – 5%
		Не выполнено – 0%
Наставничество для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования	Выполнено – 5%	
	Не выполнено - 0 %	
Наставничество обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования	Выполнено – 5%	
	Не выполнено - 0 %	
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при реализации образовательных программ	Отсутствие – 3%
		Наличие – 0%
	Отсутствие выявленных директором, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений	Отсутствие – 2%
		Наличие – 0%

	законодательства в деятельности работника	
	Результативность прохождения обучающимися промежуточной, итоговой, государственной итоговой аттестаций	90-100 процентов – 5 %
		До 90 процентов – 3%
	Результативность освоения образовательных программ, по которым не предусмотрено проведение итоговой аттестации	Хорошо, отлично – 5%
		Удовлетворительно – 3%
	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях, мероприятиях Российского движения детей и молодежи	Первые места – 5%
		Вторые, третьи места – 2%
	Отсутствие снижения наполняемости класса (группы), кружка, секции за отчетный период	Отсутствие – 10%
		Наличие -0%
	Доля выпускников, трудоустроенных по специальности (за исключением лиц, призванных на военную службу и находящихся в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком)	100 процентов – 6 %
		65-99 процентов – 5%
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	Отсутствие – 2%
		Наличие – 0%
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено – 2%
		Не выполнено – 0%
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Отсутствие – 2%
		Наличие – 0%
	Снижение количества обучающихся, состоящих на различного вида профилактических учетах	Снижение – 2%
		Отсутствие снижения – 0 %
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено – 5%
		Не выполнено – 0%
	Участие в качестве экспертов при проведении национального чемпионата «Профессионалы», региональных олимпиад, конференций, конкурсов, профильных смен и иных мероприятий научно-интеллектуальной направленности	Соответствие – 7%
		Не соответствие – 0%
	Выполнение работы эксперта в рамках проведения демонстрационного экзамена	Выполнено – 5%
Не выполнено – 0%		
Отсутствие дисциплинарных взысканий в	Отсутствие – 3%	

	отчетном периоде	Наличие – 0%
	Участие обучающихся мероприятиях Российского движения школьников и молодежи	Выполнено – 5%
		Не выполнено – 0%
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие – 10%
		Отсутствие – 0%
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	Выполнено – 15%
		Не выполнено – 0%
<b>II. Должности учебно-вспомогательного персонала</b>		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	Выполнено – 10%
		Не выполнено – 0%
	Наставническая работа с молодыми специалистами	Отсутствие – 0%
		Наличие – 10%
	Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	Выполнено – 10%
		Не выполнено – 0%
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны населения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Отсутствие – 10%
		Наличие – 0%
	Отсутствие выявленных директором, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	Отсутствие – 10%
		Наличие – 0%
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	Отсутствие – 10%
		Наличие – 0%
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Отсутствие – 10%
		Наличие – 0%
	Сохранность имущества, предоставленного	Выполнено – 10%

	работнику для исполнения должностных обязанностей	Не выполнено – 0%
Премииальные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено в полном объеме без замечаний – 20%
		Выполнено частично с замечаниями – 10%
		Не выполнено – 0%
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие – 5%
		Наличие – 0%
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Отсутствие – 0%
		Наличие – 30%
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	Выполнено – 20%
		Не выполнено – 0%
<b>III. Должности иных работников</b>		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Организация работы коллегиальных органов управления учреждением	Выполнено – 5%
		Не выполнено – 0%
	Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросу министерства, иных органов государственной власти	Выполнено – 5%
		Не выполнено – 0%
	Осуществление работником методического руководства по своему направлению деятельности	Выполнено – 5%
		Не выполнено – 0%
Организация работы, направленная на увеличение перечня платных услуг, оказываемых учреждением	Выполнено – 5%	
	Не выполнено – 0%	
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника	Выполнено – 10%	
	Не выполнено – 0%	
Выплаты за	Отсутствие выявленных директором учреждения,	Отсутствие – 20%

качество выполняемых работ	контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	Наличие – 0%
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	Отсутствие – 20%
		Наличие – 0%
	Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	Выполнено – 20 %
Не выполнено – 0%		
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено – 20 %
		Не выполнено – 0%
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие – 5%
Наличие – 0%		
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие – 10 %
		Отсутствие – 0 %
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	Выполнено – 20 %
		Не выполнено – 0 %

Приложение 5  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждений Иркутской области «Ангарского  
техникума общественного питания и  
торговли»

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА, КУРИРУЮЩИХ УЧЕБНУЮ,  
УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ РАБОТУ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ИТОГАМ  
РАБОТЫ ЗА ПОЛУГОДИЕ**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности заместителей директора учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора учреждения	Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности заместителей директора организации
1.	Качество и своевременность предоставления в министерство месячной, квартальной и годовой отчетности (статистическая, по запросам министерства)	своевременно и качественно	20%
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%
		несвоевременно	0%
2.	Размещение и обновление информации на официальном сайте учреждения	Своевременно и качественно	10%
3.	Доля выпускников образовательных организаций, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям, с учетом трудоустроенных, самозанятых, индивидуальных предпринимателей, находящихся на договорах гражданско-правового характера (при расчете не учитываются выпускники, продолжившие обучение)	от 62,4%	5%
		менее 62,4%	0%
4.	Отсутствие нарушений в деятельности организации по результатам проведенных проверок надзорными органами*	отсутствие нарушений	10%
5.	Результативность участия образовательной организации в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения (не более 20%)	победитель, оператор или ответственный исполнитель	20%
		участник	10%
6.	Исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде	исполнены в полном объеме	10%
		Не исполнены	0%

7.	Результативность участия обучающихся в конкурсных мероприятиях (победители или призеры Чемпионатов, олимпиад, конференций, фестивалей, спортивных соревнований и др. мероприятий) (за каждое, но не более 20%)	на региональном уровне	10%
		на федеральном уровне	15%
		на международном уровне	10%
8.	Увеличение внебюджетных поступлений организации от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим отчетным периодом (за исключением грантовой поддержки)	от 5,1% и более	10%
		от 3% до 5%	5%
Итого			100%

\* - в случае отсутствия проверок надзорными органами в отчетном периоде количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности заместителей директора и главного бухгалтера организации увеличивается до 20% за размещение и обновление информации на официальном сайте учреждения.

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА, КУРИРУЮЩЕГО УЧЕБНО-  
ВОСПИТАТЕЛЬНУЮ РАБОТУ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА  
ПОЛУГОДИЕ**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности заместителей директора учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора учреждения	Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности заместителей директора учреждения
1.	Качество и своевременность предоставления в министерство месячной, квартальной и годовой отчетности (статистическая, по запросам министерства)	своевременно и качественно	20%
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%
		несвоевременно	0%
2.	Размещение и обновление информации на официальном сайте учреждения	Своевременно и качественно	10%
3.	Доля выпускников образовательных организаций, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям, с учетом трудоустроенных, самозанятых, индивидуальных предпринимателей, находящихся на договорах гражданско-правового характера (при расчете не учитываются выпускники, продолжившие обучение)	от 62,4%	5%
		менее 62,4%	0%

4.	Отсутствие нарушений в деятельности организации по результатам проведенных проверок надзорными органами*	отсутствие нарушений	10%
5.	Результативность участия образовательной организации в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения (не более 20%)	победитель, оператор или ответственный исполнитель	20%
		участник	10%
6.	Снижение количества обучающихся, совершивших правонарушение, преступление, а также самовольных уходов обучающихся из числа детей – сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, из организации по сравнению с предыдущим отчетным периодом	Более 5%	10%
		Отсутствие снижения или рост	0%
7.	Результативность участия обучающихся в конкурсных мероприятиях (победители или призеры Чемпионатов, олимпиад, конференций, фестивалей, спортивных соревнований и др. мероприятий) (за каждое, но не более 20%)	на региональном уровне	10%
		на федеральном уровне	15%
		на международном уровне	10%
8.	Увеличение внебюджетных поступлений организации от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим отчетным периодом (за исключением грантовой поддержки)	от 5,1% и более	10%
		от 3% до 5%	5%
Итого			100%

\* - в случае отсутствия проверок надзорными органами в отчетном периоде количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности заместителей директора и главного бухгалтера организации увеличивается до 20% за размещение и обновление информации на официальном сайте учреждения.

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА КУРИРУЮЩЕГО  
АДМИНИСТРОТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННУЮ РАБОТУ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ИТОГАМ  
РАБОТЫ ЗА ПОЛУГОДИЕ**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности заместителей директора учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора учреждения	Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности заместителей директора учреждения
1.	Качество и своевременность предоставления в министерство месячной, квартальной и годовой	своевременно и качественно	20%



	отчетности (статистическая, по запросам министерства)	своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%
		несвоевременно	0%
2.	Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (по информации с официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях <a href="http://bus.gov.ru">http://bus.gov.ru</a> )	80-100 баллов	10%
3.	Выполнение плана по устранению недостатков: выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности, контрольно-надзорными органами	выполнены все мероприятия, запланированные на отчетную дату	5%
4.	Отсутствие нарушений в деятельности организации по результатам проведенных проверок надзорными органами*	отсутствие нарушений	15%
5.	Сопровождение участия образовательной организации в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения (не более 10%)	оператор или ответственный исполнитель	10%
		участник	5%
6.	Сопровождение исполнения ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде	исполнены в полном объеме	10%
		Не исполнены	0%
7.	Сопровождение участия обучающихся в конкурсных мероприятиях (победители или призеры Чемпионатов, олимпиад, конференций, фестивалей, спортивных соревнований и др. мероприятий) (за каждое, но не более 20%)	на региональном уровне	3%
		на федеральном уровне	5%
		на международном уровне	10%
8.	Увеличение внебюджетных поступлений организации от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим отчетным периодом (за исключением грантовой поддержки)	от 5,1% и более	10%
		от 3% до 5%	3%
Итого			100%

\* - в случае отсутствия проверок надзорными органами в отчетном периоде количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности заместителей директора и главного бухгалтера организации увеличивается до 20% за выполнение плана по устранению недостатков: выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности, контрольно-надзорными органами.

### ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ПОЛУГОДИЕ

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество процентов за выполнение показателей эффективности
-------	---------------------------------------	--	--

			деятельности
1.	Качество и своевременность предоставления в министерство месячной, квартальной и годовой отчетности (бухгалтерская, статистическая, по запросам министерства)	своевременно и качественно	20%
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	10%
		несвоевременно	0%
2.	Соблюдение сроков, установленных нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней, при осуществлении закупок товаров, работ, услуг (оцениваются сроки предоставления в МРКС заявок на закупку, сроки размещения извещений об осуществлении закупки, сроки заключения контрактов)	своевременно	10%
		несвоевременно	0%
3.	Соблюдение сроков и качества предоставления проектов бюджетных смет (планов финансово-хозяйственной деятельности) в соответствии с порядками, определенными министерством	своевременно и качественно	10 %
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5 %
		несвоевременно и с замечаниями	0 %
4.	Отсутствие задолженности по уплате налогов и страховых взносов	отсутствие	5%
5.	Обеспечение достижения целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в соответствии с нормативными правовыми актами министерства	100 %	10%
		с 95,1 % по 104,9 % (за исключением 100%)	5%
		менее 95% более 105 %	0%
6.	Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (по информации с официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях <a href="http://bus.gov.ru">http://bus.gov.ru</a> )	80-100 баллов	10%
7.	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (показатель применяется при выявлении недостатков, в случае отсутствия недостатков - количество процентов по показателю суммируется с количеством процентов по показателю, предусмотренного п. 6)	выполнены все мероприятия, запланированные на отчетную дату	5%
8.	Отсутствие нарушений в деятельности организации по результатам проведенных проверок надзорными органами *	отсутствие нарушений	10%
9.	Исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде	исполнены в полном объеме	10%
		Не исполнены	0%
10.	Увеличение внебюджетных поступлений	от 5,1% и более	10%

организации от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим отчетным периодом (за исключением грантовой поддержки)	от 3% до 5%	5%
Итого		100%

\* - в случае отсутствия проверок надзорными органами в отчетном периоде количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности заместителей директора и главного бухгалтера организации увеличивается до 20% за соблюдение сроков, установленных нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней, при осуществлении закупок товаров, работ, услуг (оцениваются сроки предоставления в МРКС заявок на закупку, сроки размещения извещений об осуществлении закупки, сроки заключения контрактов).

Приложение 6  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждений Иркутской области «Ангарского  
техникума общественного питания и  
торговли»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-  
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ К ПРОФЕССИИ РАБОЧЕГО ПЕРВОГО  
РАЗРЯДА, ПОЛУЧАЮЩЕГО ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ НА УРОВНЕ  
МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА, УСТАНОВЛЕННОГО  
ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, С ПРИМЕНЕНИЕМ РАЙОННОГО  
КОЭФФИЦИЕНТА И ПРОЦЕНТНОЙ НАДБАВКИ К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ**

Профессионально-квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих			Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	2 разряд	179
		3 разряд	429
	2 квалификационный уровень		729
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 разряд	1 079
		5 разряд	1 519
	2 квалификационный уровень	6 разряд	2 049
		7 разряд	2 609
	3 квалификационный уровень		3 209
	4 квалификационный уровень		3 839

Профессионально-квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 489
	2 квалификационный уровень	5 179
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 929
	2 квалификационный уровень	6 729
	3 квалификационный уровень	7 579
	4 квалификационный уровень	8 479
	5 квалификационный уровень	9 429
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	10 419
	2 квалификационный уровень	11 439

	3 квалификационный уровень	12 479
	4 квалификационный уровень	13 559
	5 квалификационный уровень	14 679
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	15 839
	2 квалификационный уровень	17 039
	3 квалификационный уровень	18 289

Профессионально-квалификационные группы должностей работников образования (учебно- вспомогательный персонал)		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб
Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) первого уровня		729
Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) второго уровня	1 квалификационный уровень	1 519
	2 квалификационный уровень	2 609

Профессионально-квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб
Должности работников культуры, искусства кинематографии среднего звена		5 929
Должности работников культуры, искусства кинематографии ведущего звена		6 729
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства кинематографии		15 839

Приложение 7  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждений Иркутской области «Ангарского  
техникума общественного питания и  
торговли»

**НАДБАВКА  
ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЗА НАЛИЧИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ  
КАТЕГОРИИ, УСТАНОВЛЕННОЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Наименование должности (профессии)	Размер надбавки за квалификационную категорию
Педагог дополнительного образования	30 процентов - для первой категории; 50 процентов - для высшей категории
Социальный педагог	
Мастер производственного обучения	
Воспитатель	
Методист	
Педагог-психолог	
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС)	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	
Старший мастер профессиональной образовательной организации (подразделения)	

Приложение 8  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждений Иркутской области «Ангарского  
техникума общественного питания и  
торговли»

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ ДОПЛАТЫ ЗА СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИЙ(ДОЛЖНОСТЕЙ)  
ДИРЕКТОРУ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ  
УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКУЮ РАБОТУ БЕЗ ЗАНЯТИЙ ШТАТНОЙ  
ДОЛЖНОСТИ**

Доплата директору и заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения за выполнение преподавательской работы без занятия штатной должности в учреждении (совмещение) (далее – доплата за совмещение) определяется по следующей формуле:

$$Д = \frac{Ос * (1 + К_{сум}) * Ч}{Н}$$

где:

Д – размер доплаты за совмещение, руб.;

Ос – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, по которой производится совмещение, в соответствии с Приложением 1 положения, руб.;

Н – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы по должности в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», по которой производится совмещение;

Ч – количество часов педагогической работы директора, заместителя директора и главного бухгалтера учреждения;

К<sub>сум</sub> – суммарный коэффициент (при наличии), который определяется по формуле:

$$К_{сум} = К1 + К3 + К4,$$

где:

К1 – повышающий коэффициент за проверку письменных работ;

К3 – повышающий коэффициент за работу по специальным учебным планам и программам повышенного уровня;

К4 – повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории.

Значение К1, К3, К4 указаны в таблице:

Коэффициент	Тип организаций	Значение коэффициента
К1	Организация среднего профессионального образования, общеобразовательная организация	0,1
К3	Организация среднего профессионального образования.	0,15
К4	Организация среднего профессионального	0,3 – за наличие первой

	образования, организация	общеобразовательная	квалификационной категории, 0,5 – за наличие высшей квалификационной категории
--	-----------------------------	---------------------	--

К размеру доплаты за совмещение применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.



Приложение 9  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждений Иркутской области «Ангарского  
техникума общественного питания и  
торговли»

**РАЗМЕР ПРЕМИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА  
ПОЛУГОДИЕ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО  
БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ**

Размеры премиальной выплаты за полугодие, в процентах от оклада (должностного оклада)	Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности
3 оклада	81 - 100%
2 оклада	51 - 80%
1 оклад	10 - 50%